



Casa Pia
Lisboa

BALANÇO SOCIAL 2025

Casa Pia de Lisboa, I.P.



PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE ACOULHIMENTO RESIDENCIAL DE CRIANÇAS E JOVENS EM PERIGO, ABRANGENDO AS CASAS DE ACOULHIMENTO JOÃO INÁCIO FERREIRA LARA, ANTÓNIO DO COUTO, JOAQUIM JOSÉ BRANCO, AREIA BRANCA E MARTINS CORREIA, OS APARTAMENTOS DE AUTONOMIZAÇÃO Nº 1, 7, 8, 9, 10 E 11, AS CASAS DE ACOULHIMENTO COM PROGRAMA DE PRÉ-AUTONOMIA JOÃO JOSÉ DE AGUIAR E SANTA ISABEL, A SEDE DO CENTRO DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO SANTA CATARINA, A SEDE DO CENTRO DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO SANTA CLARA, O CENTRO CULTURAL CASAPIANO E OS SERVIÇOS CENTRAIS DA CPL.

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE RESPOSTA EDUCATIVA DE EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR, ABRANGENDO OS CENTROS DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO D. NUNO ÁLVARES PEREIRA, NOSSA SENHORA DA CONCEIÇÃO, D. MARIA PIA E JACOB RODRIGUES PEREIRA.



PROCESSOS DE GESTÃO E DE SUORTE À PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE ACOULHIMENTO RESIDENCIAL E DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO NOS SERVIÇOS CENTRAIS DA CPL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO NOS CENTROS DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO D. NUNO ÁLVARES PEREIRA E NOSSA SENHORA DA CONCEIÇÃO.

FICHA TÉCNICA

TÍTULO: BALANÇO SOCIAL 2025

AUTOR: Casa Pia de Lisboa, I.P.

Avenida do Restelo, n.º 1 - 1449-008 Lisboa

T 213 614 000

E sec.servicoscentrais@casapia.pt

I <https://www.casapia.pt>

DATA DE EDIÇÃO: 24/03/2026

1. Identificação

BALANÇO SOCIAL 2025

Unidade Orgânica responsável:

Equipa Técnica: URH

Magda Pereira – técnica superior

Miguel Caetano – técnico superior

Sílvia Duarte – técnica superior

Data da realização: março de 2026

Período a que o Relatório se refere: 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025

2. Enquadramento e Objetivo geral

Integrado no ciclo anual de gestão de uma organização, o Balanço Social é o instrumento privilegiado de informação, planeamento e gestão de recursos humanos. Sustentado por um conjunto de indicadores nas áreas de recursos humanos e financeira, permite avaliar o desenvolvimento social e a evolução do potencial humano.

O presente documento, que consubstancia o Balanço Social da Casa Pia de Lisboa, I.P., doravante designada por CPL, tem por referência a data de 31 de dezembro de 2025. Integra o Relatório de Atividades e Contas / Autoavaliação, no âmbito do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP 1), nos termos do disposto na alínea e) do artigo 8º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

O seu conteúdo compreende informação estatística relevante referente ao potencial humano da CPL, acompanhada da respetiva análise qualitativa e quantitativa, ilustrada por diferentes elementos gráficos. De forma agregada, são evidenciados indicadores considerados essenciais, pretendendo-se que seja um instrumento de suporte à otimização e racionalização dos recursos disponíveis.

3. Sumário executivo

Em 31 de dezembro de 2025, a Casa Pia de Lisboa, I.P. encontravam-se em exercício de funções 937 trabalhadores, mais 22 do que no período homólogo do ano anterior, resultante de um número de entradas (172) superior ao de saídas (150). O pessoal docente integrado na carreira de educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário, doravante designado por docentes, mantém-se como o grupo profissional mais representativo (49,1%), seguido dos técnicos superiores (29,1%), predominando os vínculos por tempo indeterminado (81,9%).

O quadro de pessoal evidencia uma estrutura etária envelhecida, com média de idades de 52,3 anos e 61,2% dos trabalhadores situados entre os 50 e os 64 anos, o que reforça a necessidade de desenvolver estratégias de rejuvenescimento. No final do ano, permaneciam ainda por ocupar 93 postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, sobretudo decorrentes de diversas vicissitudes de recrutamento.

A taxa de absentismo fixou-se em 10,45%, valor inferior ao observado em 2024, ano em que se registou a taxa mais baixa dos últimos 6 anos. Registaram-se 29 acidentes de trabalho, mais 3 do que no ano transato, tendo, contudo, diminuído o número de dias de trabalho perdidos por acidente. O trabalho extraordinário registou um aumento de 448,3 horas, num total de 13 129,1 horas.

Os encargos com pessoal ascenderam a 34,3 milhões de euros, o que representa um acréscimo de 8,2% relativamente a 2024, resultante do aumento do número de trabalhadores e das alterações de posicionamento remuneratório de correntes do SIADAP 3 e progressão de docentes.

Durante o ano, os trabalhadores participaram em 280 ações de formação, internas e externas, e decididos 8 processos disciplinares.

4. Principais conclusões

A Instituição contava, à data de 31 de dezembro de 2025, com 937 trabalhadores, assinalando-se um aumento de 22 efetivos comparativamente com o ano anterior.

Esta variação positiva resulta da prevalência de entradas (172) relativamente às saídas (150), observada com especial incidência nas carreiras docente (105), de técnico superior (31) e de assistente técnico (26). Estas admissões decorreram, em grande medida, do investimento na abertura e concretização de procedimentos concursais para reforço das equipas, relevando tal facto sucesso na estratégia organizacional, planeada e desenvolvida, de captação de novos trabalhadores.

O pessoal docente continua a representar o grupo com maior expressividade no universo de trabalhadores (49,1%), seguido dos técnicos superiores (29,1%).

A modalidade de vinculação predominante na CPL é o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com uma representatividade de 81,9%. Com menor expressão, surgem as modalidades de comissão de serviço de dirigentes (3,6%) e de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo (23,3%), circunscrito a docentes e assistentes técnicos, e incerto (1,7%), referente a situações de substituição temporária, estes últimos decorrente da situação do titular do posto de trabalho se encontrara ausente, por período igual ou superior a 30 dias, decorrente de incapacidade temporária.

O índice de tecnicidade, correspondente à percentagem de técnicos superiores, docentes, pessoal de informática e técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, fixou-se em 79,6%, mantendo-se a tendência de crescimento verificada nos últimos anos, conforme se observa na parte 7| Painel de indicadores.

A taxa de enquadramento, relativa à proporção de dirigentes face ao número total de trabalhadores, situou-se nos 3,63%, valor semelhante ao registado em 2024.

O género feminino continua a predominar, traduzido numa taxa de feminização de 73,3%.

Do universo de trabalhadores, 61 são portadores de deficiência, representando 6,5% dos efetivos, valor superior ao definido para a Administração Pública, no âmbito da quota de emprego de pessoas com deficiência.

No que respeita à estrutura etária, o maior contingente de trabalhadores encontra-se no escalão etário dos 55 aos 59 anos (20,9%), seguido, com valores muito próximos, pelos intervalos dos 60 aos 64 anos (20,6%) e dos 50 aos 54 anos (19,6%). Em conjunto, estes três escalões integram 61,2% dos efetivos.

A média etária situa-se nos 52,3 anos, valor semelhante ao verificado em 2024.

A análise da idade média por cargo/carreira evidencia valores mais elevados entre os dirigentes intermédios de 1º grau (62,5 anos), assistentes operacionais (59,0), dirigentes intermédios de 2.º grau (56,9), dirigentes superiores (56,0) e informáticos (55,6).

Em linha com a evolução observada nos últimos anos, o índice de envelhecimento atingiu 47,1%, representando um aumento de 4,0% relativamente ao período homólogo.

Considerando a missão da CPL, revela-se particularmente premente a definição de estratégias de rejuvenescimento do efetivo, bem como de medidas de captação e retenção dos trabalhadores mais jovens.

Relativamente à antiguidade na Administração Pública, 25,0% dos trabalhadores integram o intervalo entre os 25 e os 29 anos de serviço, 18,0% possui antiguidade até 5 anos e 14,9% entre os 30 e os 34 anos. A antiguidade média é de 21,2 anos.

Quanto às habilitações literárias, 727 possuem qualificações de nível igual ou superior ao bacharelato, representando 77,6% do total de efetivos, mantendo-se a tendência de aumento da qualificação académica observada nos últimos anos.

Durante o ano de 2025, registaram-se 172 admissões ou regressos, com maior incidência nas carreiras docente (61,0%) e de técnico superior (18,0%), essencialmente através de procedimento concursal. Este valor representa um crescimento de 22,0% face ao ano anterior, refletindo-se igualmente no incremento da taxa de admissão, que se fixou em 18,4% (11,9% em 2024).

No mesmo período, ocorreram 150 saídas, predominantemente nas carreiras docente (57,3%), maioritariamente por denúncia ou caducidade do contrato de trabalho, de técnico superior (31,3%), predominantemente por aposentação, mobilidade ou denúncia, e de assistente técnico (12,7%), principalmente por denúncia ou aposentação.

A taxa de saídas fixou-se em 16,0%, um dos valores mais elevados dos últimos anos, decorrente dos fatores atrás referenciados. Não obstante, evidencia-se uma evolução positiva da taxa de reposição global, que atingiu 114,7% em 2025 (88,6% em 2024), impulsionada sobretudo pelo incremento significativo de entradas na carreira de técnico superior.

Ao longo do ano, as admissões permitiram compensar as saídas ocorridas nas carreiras de assistente técnico e docente, cujas taxas de reposição foram de 271,4% e 87,5%, respetivamente.

Durante o ano, ficaram por ocupar 93 postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, em grande medida devido à necessidade de concluir alguns procedimentos concursais no ano subsequente para preenchimento de 59 postos vagos em diversas cargos/carreiras e áreas funcionais.

Acrescem ainda 28 postos por preencher por improcedência dos respetivos procedimentos concursais, abrangendo diferentes áreas técnicas e operacionais

As modalidades de horário de trabalho predominantemente praticadas na CPL foram o horário específico (48,2%), aplicável à generalidade dos docentes, o horário flexível (19,6%) e o trabalho desfasado (8,3%).

No quadro da organização do trabalho, a CPL manteve, em 2025, o compromisso de promover a utilização de novas modalidades nesta matéria que, sem prejuízo da atividade e qualidade do serviço prestado, facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, indo ao encontro dos contributos recolhidos junto dos trabalhadores. A este nível, destaca-se que 173 trabalhadores se encontravam, em 31 de dezembro de 2025, a exercer funções em modalidade de prestação do serviço em teletrabalho.

Durante o ano, foram realizadas 13 128,7 horas de trabalho extraordinário, maioritariamente em dias úteis diurnos e em dias de descanso semanal obrigatório, registando-se um incremento e 448,3 horas face a 2024. Este acréscimo, mais expressivo na carreira de docente, decorre sobretudo da necessidade de suprir carências de recursos humanos, nalguns grupos de recrutamento designadamente 110, 500, 540 e 910, e assegurar o cumprimento das atividades, perante as dificuldades de recrutamento identificadas.

Em 2025, a taxa de absentismo fixou-se em 10,45%, apresentando um valor inferior ao registado no ano transato e o mais baixo dos últimos 6 anos.

As ausências ao trabalho totalizaram 24 890 dias (predominantemente nas carreiras de técnico superior e docente), existindo uma redução de 8,0%, face aos valores apurados no ano anterior.

À semelhança do observado nos últimos anos, as principais causas de ausência continuam a ser a doença (66,0%) e os acidentes em serviço (16,0%). Assinala-se ainda, relativamente a 2024, uma diminuição das faltas associadas a pena disciplinar, faltas injustificadas, acidentes de serviço, proteção na parentalidade, greve, assistência a familiares, faltas por conta do período de férias, estatuto do trabalhador estudante e falecimento de familiar.

Em termos médios, os grupos profissionais com períodos de ausência mais prolongados são os assistentes operacionais e assistentes técnicos, com 70 e 44 dias de falta por ano, respetivamente.

Em 2025, os encargos globais com pessoal totalizaram 34 313 396,13€, representando um aumento de 8,2% (mais 2 591 278,67€), comparativamente com os valores de referência de 2024. Este incremento resulta fundamentalmente da atualização da base remuneratória da Administração Pública, da valorização remuneratória dos trabalhadores, da aplicação do regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras, bem como da recuperação do tempo de serviço e progressões na carreira docente.

Durante o ano, registaram-se 29 acidentes de trabalho, dos quais 23 ocorreram no local de trabalho e 6 *in itinere*. Em relação ao observado em 2024, verifica-se um ligeiro aumento do número de acidentes (mais 3), mas uma redução significativa do número de dias de trabalho perdidos daí resultantes.

As ausências motivadas por acidentes ocorridos em 2025 totalizaram 725 dias, o que traduz um decréscimo de 565 dias de ausência relativamente ao ano anterior.

No âmbito da prevenção de acidentes e doenças profissionais, foram investidos 57 445,61€ na aquisição de bens e equipamentos relacionados com a implementação de medidas ao nível da segurança no trabalho, incluindo proteção contra incêndios, prevenção e proteção de riscos profissionais e formação em combate a incêndios e evacuação de edifícios.

No domínio da formação profissional, a CPL promoveu, ao longo de 2025, a participação em 280 ações de formação, internas e externas, alcançando um valor médio de 19,5 horas de formação e aproximadamente 3 ações por trabalhador.

Comparativamente com 2024, realça-se um aumento global da atividade formativa, com mais 4 ações realizadas, mais 888 participações e mais 162 trabalhadores abrangidos, bem como um reforço dos níveis de participação na maioria dos grupos profissionais.

A promoção de formação representou um investimento de 53 591,59€, incidindo sobretudo nas áreas da educação e formação e do acolhimento residencial.

No que concerne às relações profissionais, 22,4% dos trabalhadores da CPL efetuam desconto na remuneração para associações sindicais.

Durante o ano, registaram-se 428 dias de ausência relacionados com 12 greves setoriais ou gerais, envolvendo trabalhadores das carreiras de técnico superior, assistente técnico, assistente operacional, informático, docente e técnico superior de diagnóstico e terapêutica. Comparativamente com 2024, observa-se uma diminuição de 26,1% no número de dias de greve (menos 151,5 dias).

Em matéria disciplinar, foram decididos 8 processos durante o ano. De entre estes, 1 originou uma repreensão escrita, 6 foram arquivados e 1 culminou em suspensão.

Índice

PARTE 1 ENQUADRAMENTO	11
1.1. Introdução	11
1.2. Orgânica da Casa Pia de Lisboa	12
1.2.1. Estrutura organizativa	12
1.2.2. NP 4552 - Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal – Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (CONCILIAR ⁺)	15
1.2.3. Missão, Visão, Valores e Serviços prestados	17
PARTE 2 RECURSOS HUMANOS DA CASA PIA DE LISBOA	18
2.1. Cargo/Carreira	18
2.2. Modalidades de Vinculação	20
2.3. Género e Escalão Etário	22
2.4. Nível de Antiguidade	25
2.5. Estrutura Habilitacional	25
2.6. Trabalhadores com deficiência	26
2.7. Admissões/Regressos e Saídas de Pessoal	27
2.8. Postos de Trabalho previstos e não ocupados, segundo a dificuldade de recrutamento	33
2.9. Modalidades de Horário	35
2.10. Trabalho Extraordinário / suplementar	37
2.11. Ausências ao trabalho	39
2.12. Greve	41
PARTE 3 ENCARGOS COM PESSOAL	43
PARTE 4 SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	47
4.1. Acidentes de trabalho e incapacidades	47
4.2. Medicina no trabalho e prevenção de acidentes e doenças profissionais	49
4.3. Ações de sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	49
PARTE 5 FORMAÇÃO PROFISSIONAL	51
5.1. Ações de Formação	51
5.2. Horas Investidas em Formação Profissional	55
5.3. Trabalhadores envolvidos por cargo/carreira	55
5.4. Encargos com Formação Profissional	56
PARTE 6 RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	58
6.1. Relações Profissionais	58
6.2. Disciplina	58
PARTE 7 PAINEL DE INDICADORES 2020-2025	60
PARTE 8 ANEXOS	62

Índice de Tabelas

Tabela 1 – N.º de trabalhadores que detêm relação jurídica de emprego público com a CPL, por cargo/carreira (variação face a 2024)	18
Tabela 2 – N.º de trabalhadores por modalidade de vinculação por cargo/carreira.....	21
Tabela 3 – N.º de trabalhadores por cargo/carreira e escalão etário.....	23
Tabela 4 – N.º de trabalhadores por estrutura habilitacional (variação face a 2024).....	26
Tabela 5 – N.º de trabalhadores com deficiência, por género	27
Tabela 6 – Movimentos de Pessoal: n.º de admissões/regressos e n.º de saídas por cargo/carreira (variação face a 2024).....	27
Tabela 7 – Taxas de Reposição por cargo/carreira (variação face a 2024).....	29
Tabela 8 – Postos de trabalho (PT) previstos e não ocupados durante o ano, segundo a dificuldade de recrutamento.....	34
Tabela 9 – N.º de trabalhadores por modalidade de horário segundo o género (variação face a 2024)	36
Tabela 10 – N.º de horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação de trabalho segundo o género (variação face a 2024)	37
Tabela 11 – N.º de dias de ausências ao trabalho segundo o motivo de ausência e género	39
Tabela 12 – N.º de trabalhadores em greve, por período normal de trabalho e tempo de paralisação	42
Tabela 13 - Total de encargos com pessoal durante o ano (variação face a 2024)	43
Tabela 14 – Distribuição dos encargos com pessoal (2025)	45
Tabela 15 – Acidentes de trabalho ocorridos em 2025 e dias de trabalho perdidos, por género	47
Tabela 16 – N.º de ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2024).....	52
Tabela 17 – N.º de participações em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2024).....	53
Tabela 18 – N.º de horas investidas em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2024).....	55
Tabela 19 – Despesas anuais com formação, por tipo de ação (variação face a 2024).....	57
Tabela 20 – N.º de processos disciplinares, por tipo (variação face a 2024).....	59

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Distribuição dos efetivos por cargo/carreira (%).....	19
Gráfico 2- Evolução do n.º trabalhadores por ano (2020-2025).....	19
Gráfico 3 – Evolução de Efetivos (2024-2025)	20
Gráfico 4 – Distribuição dos efetivos por modalidade de vinculação (%).....	20
Gráfico 5 - Distribuição dos efetivos por género (%).....	22
Gráfico 6 – Distribuição de efetivos por escalão etário (%)	22
Gráfico 7 – Distribuição de efetivos por anos de antiguidade (%)	25
Gráfico 8 – Nível de Escolaridade (%).....	26
Gráfico 9 – Admissões e Regressos em 2025, por cargo/carreira (%)	29
Gráfico 10 – Entradas na CPL em 2025, por motivo (%).....	30
Gráfico 11 – Entradas na CPL em 2025, por motivo (%).....	31
Gráfico 12 – Saídas da CPL em 2025, por motivo (%).....	31
Gráfico 13 – Postos de trabalho previstos e não ocupados.....	34
Gráfico 14 – Distribuição de efetivos por modalidade de horário (%).....	36
Gráfico 15 – Modalidades de horário (2024-2025).....	36
Gráfico 16 – Evolução das horas de trabalho extraordinário (2024-2025).....	38
Gráfico 17 – Evolução das horas de trabalho extraordinário por cargo/carreira (2024-2025).....	38
Gráfico 18 – Ausências ao serviço, por motivo (%)	40
Gráfico 19 – Ausências ao serviço, por género (%).....	40
Gráfico 20 – Evolução dos encargos com pessoal (2024-2025).....	44
Gráfico 21 - Estrutura remuneratória (2025)	46
Gráfico 22 - Evolução do n.º de acidentes de trabalho (2024-2025).....	48
Gráfico 23 - Evolução do n.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano (2024-2025).....	48
Gráfico 24 – N.º de atividades formativas (2024-2025)	51
Gráfico 25 – N.º de trabalhadores envolvidos em formação (2024-2025)	52
Gráfico 26 – Taxa de abrangência em formação (2024-2025)	52
Gráfico 27 – Participações em ações de formação (2025)	53
Gráfico 28 – Distribuição dos formandos por tipo de ação (%).....	54
Gráfico 29 – Taxa de abrangência por cargo/carreira (2024-2025)	55
Gráfico 30 – Evolução da despesa com formação profissional (2024-2025).....	57
Gráfico 31 – Relações profissionais (%).....	58
Gráfico 32 – Processos Disciplinares decididos (%).....	59

Parte 1 | Enquadramento

1.1. Introdução

Integrado no ciclo anual de gestão de uma organização, o Balanço Social é o instrumento privilegiado de informação, planeamento e gestão de recursos humanos. Sustentado por um conjunto de indicadores nas áreas de recursos humanos e financeira, permite avaliar o desenvolvimento social e a evolução do potencial humano.

A publicação do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, regulamentou a elaboração do Balanço Social, tornando-o obrigatório para todos os serviços e organismos da Administração Pública central, regional e local com 50 ou mais trabalhadores.

O presente documento, que consubstancia o Balanço Social da Casa Pia de Lisboa, I.P., doravante designada por CPL, tem por referência a data de 31 de dezembro de 2025, e é parte integrante do Relatório de Atividades e Contas / Autoavaliação, no âmbito do Sistema de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP 1), nos termos do disposto na alínea e) do artigo 8º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

A informação constante deste documento reporta ao período entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2025 e está organizada de acordo com a estrutura geral consignada no diploma atrás referenciado, assim como com as orientações definidas pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público.

O seu conteúdo compreende informação estatística relevante, referente ao potencial humano da CPL, acompanhada da respetiva análise qualitativa e quantitativa ilustrada por diferentes referências gráficas. De forma agregada, evidencia-se um conjunto de indicadores considerados essenciais, pretendendo-se que seja um instrumento de suporte à otimização e racionalização dos recursos disponíveis.

O universo em análise são os trabalhadores em funções na CPL a 31 de dezembro de 2025, num total de 937.

A elaboração deste documento tem como fontes de informação o Sistema de Recursos Humanos (SRH) e a informação disponibilizada trimestralmente no âmbito do Sistema de Informação e Organização do Estado (SIOE).

A regulação interna da CPL, nesta matéria, tem por referência o Sistema de Gestão Integrada da Conciliação, Qualidade e do Ambiente (SGICQA) que inclui, enquanto processos de suporte, o processo S01 - Gestão de Recursos Humanos e S03 – Segurança e Ambiente.

1.2. Orgânica da Casa Pia de Lisboa

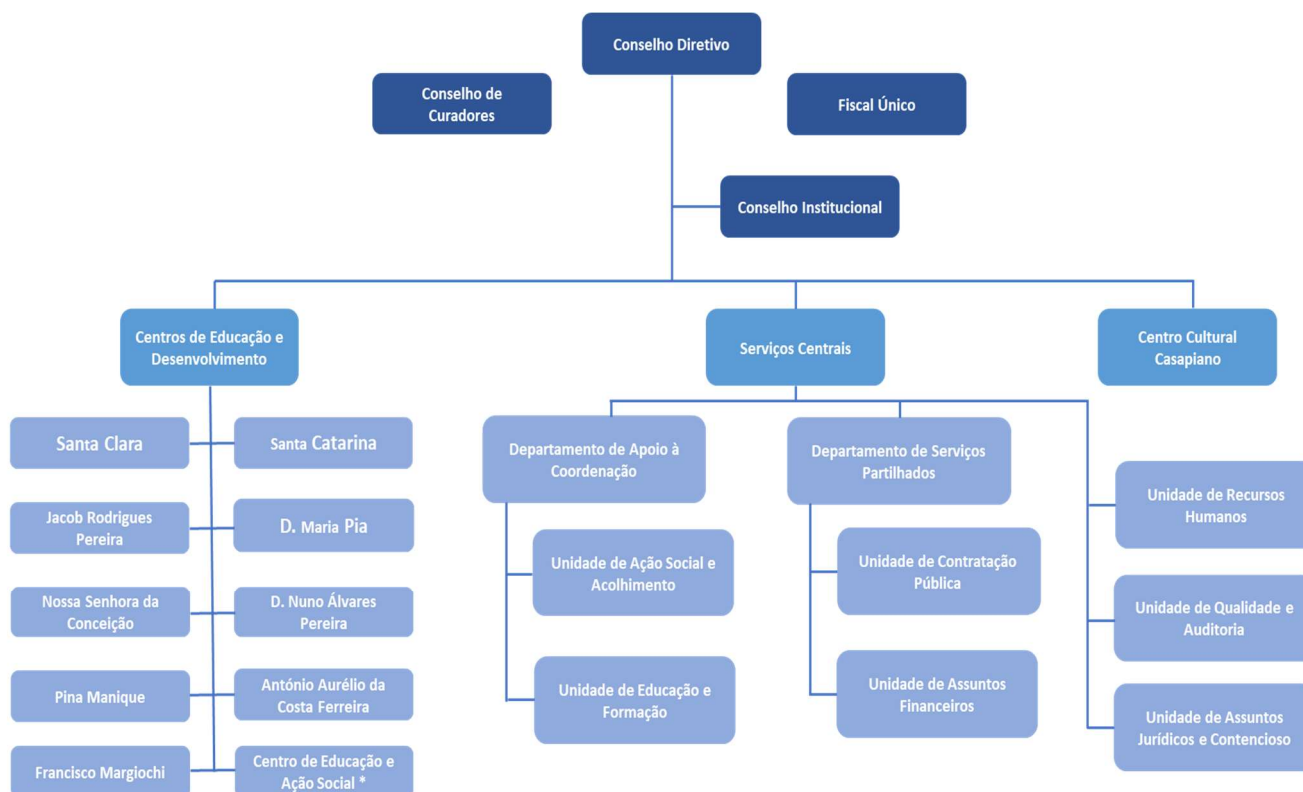
À data de 31 de dezembro de 2025, e de acordo com o decreto-lei nº 77/2012, de 26 de março, que aprova a sua Lei Orgânica, a CPL está integrada na administração indireta do Estado, encontrando-se sob a tutela do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS). É dotada de autonomia administrativa e financeira, com património próprio. Detém ainda autonomia técnica e pedagógica, que lhe confere a capacidade de intervenção nas áreas social, educativa e formativa. Esta intervenção é desenvolvida em conformidade com as orientações definidas pelo Ministério da Tutela e com as diretrizes seguidas pelo Ministério da Educação, assegurando o reconhecimento oficial de todos os ciclos, níveis e modalidades de ensino ministrados, nos termos da legislação em vigor.

1.2.1. Estrutura organizativa

Conforme previsto na Portaria nº 24/2013, de 24 de janeiro, que aprova os Estatutos, os órgãos diretivos da CPL incluem o Conselho Diretivo, composto por um Presidente, um Vice-Presidente e um Vogal. São ainda órgãos o Fiscal único, o Conselho Institucional e o Conselho de Curadores.

No que respeita à organização interna, a CPL é constituída pelos Serviços Centrais, Centro Cultural Casapiano e Centros de Educação e Desenvolvimento.

A respetiva estrutura é representada no seguinte organograma:



* Em processo de extinção: Despacho 17D/2015/se SS, DE 18/02/2015.

Os Serviços Centrais integram os seguintes Departamentos e Unidades:

Departamento de Apoio à Coordenação	Departamento de Serviços Partilhados
Unidade de Ação Social e Acolhimento	Unidade de Assuntos Financeiros
Unidade de Educação e Formação	Unidade de Contratação Pública

Unidades na dependência hierárquica e funcional do Conselho Diretivo
Unidade de Assuntos Jurídicos e Contencioso
Unidade de Qualidade e Auditoria
Unidade de Recursos Humanos

Os Centros de Educação e Desenvolvimento estão organizados em função da natureza das respostas que asseguram:

CED Tipo 1 Acolhimento residencial e familiar de crianças e jovens em perigo	Santa Catarina
	Santa Clara
CED Tipo 2 Educação, ensino e formação nos diferentes ciclos e níveis (com exceção do ensino superior), incluindo a creche, educação pré-escolar, o ensino básico, o ensino secundário, a formação de dupla certificação e a especialização tecnológica	Jacob Rodrigues Pereira
	D. Maria Pia
	D. Nuno Álvares Pereira
	Nossa Senhora da Conceição
	Pina Manique
CED Tipo 3 Habilitação e apoio à inserção escolar e profissional de pessoas com deficiências sensoriais, designadamente surdocegas Educação ambiental Animação ambiental e campos de férias	António Aurélio da Costa Ferreira
	Francisco Margiochi
	Centro de Educação e Ação Social (CEAS) *

* Em processo de extinção

O modelo de gestão adotado aposta numa orientação por processos, colocando as crianças e os jovens no centro de toda a atividade da CPL. Assenta numa estrutura e funcionamento dos serviços em rede, promotora da coesão institucional e da excelência da qualidade técnica das suas respostas.

Neste contexto, a CPL tem estabelecido um Sistema de Gestão Integrada da Conciliação, Qualidade e do Ambiente (SGICQA), que agrega, num único sistema, os requisitos estabelecidos nas normas NP 4552:2022 (Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal), ISO 9001:2015 (Sistemas de gestão da qualidade) e ISO 14001:2015 (Sistemas de gestão ambiental).

1.2.2. NP 4552 - Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal – Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal [Conciliar +]

A promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal constitui um eixo central da atuação da Casa Pia de Lisboa, refletindo o seu compromisso com o bem-estar dos trabalhadores e com práticas organizacionais socialmente responsáveis. Neste contexto, a Instituição tem vindo a desenvolver e consolidar um Sistema de Gestão da Conciliação, orientado para a valorização das pessoas, a melhoria das condições de trabalho e a adaptação às diversas realidades individuais e profissionais.

Este enquadramento materializa-se no Conciliar⁺, uma iniciativa estratégica alinhada com a NP 4552:2022, que visa implementar uma cultura organizacional mais equilibrada, saudável e inclusiva, promovendo a qualidade de vida, a valorização individual e a realização pessoal, familiar e profissional dos trabalhadores.

No âmbito do Plano Estratégico 2024–2026, a Casa Pia de Lisboa, desenvolveu a metodologia e a estrutura documental necessárias à implementação do Sistema de Gestão Integrada da Conciliação, Qualidade e Ambiente (SGICQA), com vista à certificação pela NP 4552:2022, prevista para 2026.

Para o efeito, foi definido um plano de ação estruturado que inclui, entre outras iniciativas, a apresentação do sistema ao Conselho Diretivo, a revisão de processos de recursos humanos, a disponibilização de canais de comunicação e reclamação, a definição e divulgação da política integrada, bem como a identificação e análise das partes interessadas, das suas necessidades e expectativas, e dos aspetos relevantes da conciliação. O plano contempla ainda a definição de programas de gestão, necessidades de comunicação e a avaliação da conformidade legal.

Neste sentido, foram executadas em 2025, as seguintes iniciativas, no âmbito da implementação do referido sistema:

- Adaptação da Política do Sistema de Gestão Integrada, revendo-a face aos requisitos da norma NP 4552:2022, disponibilização e comunicação da Política à rede CPL;

- Identificação das partes interessadas do SGC;
- Aplicação de um questionário aos/às trabalhadores com vista a identificar as suas necessidades e expetativas do SGC.
- Execução de uma auditoria interna (via prestação de serviços) de avaliação de conformidade legal na temática da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Esta auditoria abrangeu apenas os Serviços Centrais.
- Identificação de parcerias e de protocolos estabelecidos com impacto na vida dos/as trabalhadores/as.

A CPL obteve, na IV Edição dos Reconhecimentos de Boas Práticas de Sustentabilidade, no âmbito da «Rede Por Todos», promovida pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social o 1.º prémio no âmbito de medidas a implementar – projeto CUIDARTE – PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR E AMBIENTES DE TRABALHO SAUDÁVEIS - ATIVIDADES ARTÍSTICAS, CULTURAIS E DESPORTIVAS. Este projeto insere-se no domínio da promoção de ambientes de trabalho saudáveis, tendo como objetivo principal desenvolver, com os próprios trabalhadores e parceiros, atividades culturais, artísticas e desportivas promotoras de saúde e bem-estar para os/as trabalhadores/as, sob o lema “Cuidar de Quem Cuida”. Constitui-se como mais uma medida de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, contribuindo igualmente para a sua satisfação e compromisso com a Casa Pia de Lisboa, I.P.

Foram ainda implementadas outras medidas de apoio aos trabalhadores e suas famílias, incluindo o estabelecimento e divulgação de protocolos com benefícios associados. Procedeu-se ainda à dinamização de três ações do Programa “Aventura em Férias”, destinadas a filhos e netos dos trabalhadores, nos períodos da Páscoa, do Verão e do Natal.

Paralelamente, foi promovida a adoção do modelo de teletrabalho, sempre que compatível com as funções desempenhadas.

É de referir que as medidas identificadas anteriormente, foram implementadas, no âmbito do projeto "Promoção de Ambientes de Trabalho Saudáveis", e com os contributos dos trabalhadores que participaram nas “Oficinas de participação”.

Realça-se a execução das metas definidas para 2025, no âmbito da promoção de uma cultura de bem-estar organizacional e da conciliação entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores, as quais concorrem igualmente para avaliação da CPL enquanto Instituto Público, no Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR).

1.2.3. Missão, Visão, Valores e Serviços prestados

Missão	Visão	Valores
Integrar crianças e jovens, garantindo-lhes percursos educativos e formativos inclusivos de qualidade e, sempre que necessário, acolhendo-os.	Ser uma referência nacional e internacional no Acolhimento, Educação, Formação e Inclusão de Crianças e Jovens.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autonomia ▪ Participação ▪ Prevenção ▪ Responsabilidade ▪ Solidariedade ▪ Inovação ▪ Ética

Principais Serviços prestados

- **No âmbito das respostas sociais:** casa de acolhimento, casa de acolhimento com programa de pré-autonomia, apartamento de autonomização, lar residencial, acolhimento familiar, Centro de Apoio Familiar e Aconselhamento Parental (CAFAP), centro de atividades e capacitação para a inclusão (CACI), centro de atendimento, acompanhamento e reabilitação social para pessoas com deficiência e incapacidade (CAARPD), centro de férias e de lazer.
- **No âmbito das respostas educativas e formativas:** creche, educação pré-escolar, ensino básico (inclui ensino regular, ensino básico de música e teatro e Programa Integrado de Educação e Formação - PIEF), ensino secundário ensino artístico especializado e curso científico humanístico), educação especial e reabilitação, formação de dupla certificação (inclui cursos de educação e formação – CEF e cursos profissionais), curso de especialização tecnológica e apoio à inserção profissional.
- **Outras respostas:** CRIA – Centro de recursos para a inclusão e autonomia, educação e animação agroambiental, educação e formação de adultos, Centro Qualifica, Centro de Recursos, biblioteca e núcleo museológico.

Parte 2 | Recursos Humanos da Casa Pia de Lisboa

2.1. Cargo/Carreira

A caracterização dos recursos humanos da Casa Pia de Lisboa, I.P. reflete o enquadramento legal introduzido pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, no que respeita à denominação das carreiras gerais.

Nestes termos, apresenta-se na tabela 1 a distribuição dos efetivos por cargo/carreira, bem como a respetiva variação relativamente a 2024:

Tabela 1 – N.º de trabalhadores que detêm relação jurídica de emprego público com a CPL, por cargo/carreira

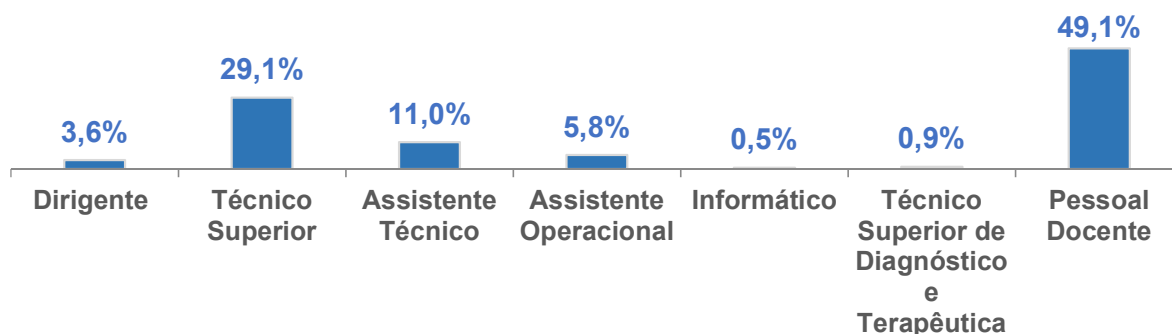
Cargo / Carreira (LTFP)	Efetivos		Variação	
	2025	2024	N.º	%
Dirigente	34	35	-1	-2,9
Técnico Superior	273	274	-1	-0,4
Assistente Técnico	103	96	7	7,3
Assistente Operacional	54	57	-3	-5,3
Informático	5	4	1	25,0
Técnico Superior de Diagnóstico e terapêutica	8	8	0	0,0
Pessoal Docente	460	441	19	4,3
Total	937	915	22	2,4

Em 31 de dezembro de 2025, a CPL contava com um efetivo de 937 trabalhadores.

O maior número de efetivos concentra-se nas carreiras de educador de infância e professor dos ensinos básico e secundário (docente) (49,1%) e de técnico superior (29,1%).

Em termos de representatividade, seguem-se as carreiras de assistente técnico (11,0%), assistente operacional (5,8%) e, com menor expressão percentual, as carreiras de técnico superior de diagnóstico e terapêutica (0,9%) e informático (0,5%) – Gráfico 1.

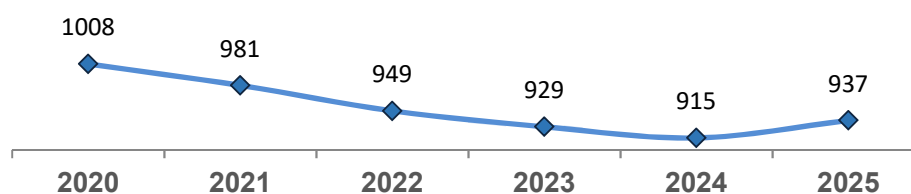
Gráfico 1 - Distribuição dos efetivos por cargo/carreira (%)



Dos 34 dirigentes, 3 ocupam cargos de direção superior de 1º e de 2º grau, 9 de direção intermédia de 1º grau, 9 de direção intermédia de 2º grau e os restantes 13 de direção intermédia de 3º grau.

O ano de 2025 veio contrariar a tendência de diminuição de efetivo verificada nos últimos anos, com um acréscimo global de trabalhadores, relativamente a 2024, na ordem dos 2,6%.

Gráfico 2- Evolução do n.º trabalhadores por ano (2020-2025)

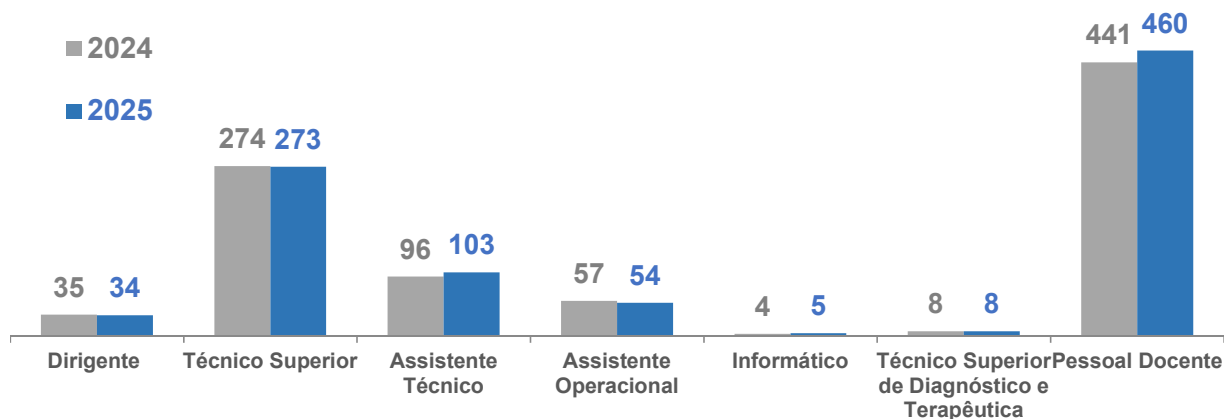


Em termos absolutos, o aumento de efetivos ocorre com maior incidência na carreira de pessoal docente (+19), assistente técnico (+7) e informático (+1).

Em sentido inverso, realça-se um decréscimo de efetivos na carreira de assistente operacional (-3), técnico superior (-1) e dirigente (-1).

Na carreira de técnico superior de diagnóstico e terapêutica, o total de efetivos mantém-se inalterado.

Gráfico 3 – Evolução de Efetivos (2024-2025)

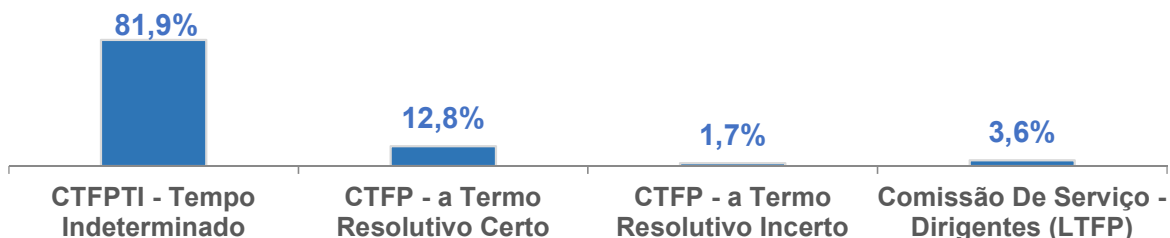


2.2. Modalidades de Vinculação

A modalidade de vinculação predominante na CPL, em 2025, era o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira docente, técnico superior, assistente técnico, assistente operacional, técnico superior de diagnóstico e terapêutica e informático, com uma representatividade de 81,9%, seguida do contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, na carreira docente e assistente técnico, com uma representatividade de 12,8%.

Com menor expressão, seguem-se as modalidades de comissão de serviço de dirigentes (3,6%) e o contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, nas carreiras docente, técnico superior e assistente técnico (1,7%), referente a situações de substituição temporária de trabalhadores - Gráfico 4.

Gráfico 4 – Distribuição dos efetivos por modalidade de vinculação (%)



Assinale-se que os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo pertencem às carreiras docente e de assistente técnico, abrangendo esta modalidade de vínculo 23,3% do total de docentes e 12,6% do total de assistentes técnicos da CPL.

Por sua vez, a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto integra trabalhadores das carreiras docente, técnico superior e assistente técnico.

Tabela 2 – N.º de trabalhadores por modalidade de vinculação por cargo/carreira

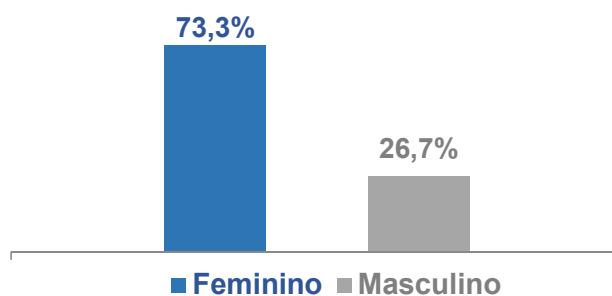
Alguns Indicadores								
Modalidade de Vinculação / Carreira Profissional	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Técnico Sup. Diagnóstico e Terapêutica	Pessoal Docente	Total
CTFPTI - Tempo Indeterminado		268	87	54	5	8	345	767
CTFP - a Termo Resolutivo Certo			13				107	120
CTFP - a Termo Resolutivo Incerto		5	5				8	16
Comissão De Serviço - Dirigentes (LTFP)	34							34
Total	34	273	103	54	5	8	460	937

Taxa de enquadramento 3,63%	Relaciona o pessoal dirigente com o pessoal não dirigente, ou seja, reflete a proporção de dirigentes relativamente ao número total de trabalhadores.
Taxa de tecnicidade 79,6%	Relaciona o número de técnicos superiores com o número total de trabalhadores. (considera: carreiras de Técnico Superior + Informático + Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica + Pessoal Docente).
Taxa de contratação a termo 12,8%	Relaciona o número de trabalhadores contratados a termo certo com o número total de trabalhadores.

2.3. Género e Escalão Etário

Dos 937 trabalhadores da CPL, 687 são do género feminino e 250 do género masculino.

Gráfico 5 - Distribuição dos efetivos por género (%)

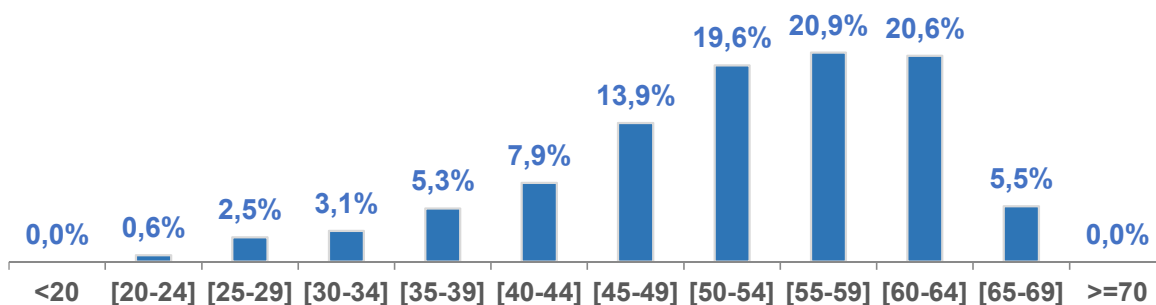


Conforme ilustra o gráfico anterior, o universo de trabalhadores é predominantemente feminino, como revela a taxa de feminização de 73,3%.

Numa análise mais detalhada, observa-se que, à exceção da carreira de informática, composta exclusivamente por efetivos do género masculino, e da carreira de técnico superior de diagnóstico e terapêutica, constituída apenas por trabalhadoras do género feminino, todos os restantes cargos/carreiras integram elementos de ambos os géneros, ainda que com preponderância do género feminino.

Quanto à estrutura etária, o escalão etário dos 55 aos 59 anos de idade reúne 20,9% do total de trabalhadores da CPL, seguido, com valores muito próximos, pelos intervalos dos 60 aos 64 anos, com 20,6% e dos 50 aos 54 anos, com 19,6%. Em conjunto, estes três níveis concentram 61,2% dos efetivos – Gráfico 6 e Tabela 3.

Gráfico 6 – Distribuição de efetivos por escalão etário (%)



Como se apresenta anteriormente, os trabalhadores com idade até aos 44 anos representam 19,4% do total de efetivos, o que se traduz num ligeiro aumento relativamente ao registado em 2024 (1,8%).

Pelo contrário, os profissionais com idade igual ou superior a 55 anos totalizam, em 2025, 47,1% do total de efetivos, representando um incremento de 0,8% comparativamente com o valor apurado em 2024 (46,3%), confirmando a tendência de envelhecimento apurada nos últimos anos.

De realçar que os trabalhadores destes escalões etários são maioritariamente docentes, técnicos superiores e assistentes técnicos (49,3%, 21,9% e 13,6%, respetivamente).

Tabela 3 – Nº de trabalhadores por cargo/carreira e escalão etário

Escalão etário/Grupo	<20	[20-24]	[25-29]	[30-34]	[35-39]	[40-44]	[45-49]	[50-54]	[55-59]	[60-64]	[65-69]	>=70	Total
Dir. Superior 1º grau									1				1
Dir. Superior 2º grau										2			2
Dir. Interm. 1º grau								4	2	3			9
Dir. Interm. 2º grau						1	3	1	3		1		9
Dir. Interm. 3º grau					2	1		4	4	2			13
Técnico Superior		1	7	15	24	18	53	58	46	42	9		273
Assistente Técnico			2	1	3	16	11	10	22	27	11		103
Assistente Operacional							2	7	18	24	3		54
Informático								3		2			5
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica					1	2	1	3		1			8
Pessoal Docente		5	14	13	20	36	60	94	100	90	28		460
TOTAL	0	6	23	29	50	74	130	184	196	193	52	0	937

Em 2025, o trabalhador mais novo tinha 22 anos (género feminino) e o trabalhador com maior idade tinha 69 anos (género masculino), ambos da carreira docente.

O nível etário médio dos trabalhadores situa-se nos 52,3 anos, valor ligeiramente inferior ao registado em 2024 (52,4 anos).

Considerando a progressão gradual da média etária nos últimos anos, o índice de envelhecimento atingiu 47,1%, representando um aumento de 4,0% face a 2024 (mais 17 pessoas acima dos 55 anos), apesar do investimento na admissão de novos trabalhadores,

nomeadamente através da abertura de procedimentos concursais e da mobilidade de profissionais.

Este indicador assume especial relevância, considerando que a missão da CPL assenta na intervenção direta junto de crianças e jovens, tornando premente a definição de estratégias de rejuvenescimento do efetivo, bem como a implementação de medidas de captação e fidelização de trabalhadores mais jovens.

Analisando este indicador por cargo/carreira, observa-se que os trabalhadores com idades maioritariamente superiores a 55 anos, são os dirigentes superiores de 1.º e 2.º grau (100%), assistentes operacionais (83,3%), assistentes técnicos (58,3%) e dirigentes intermédios de 1.º grau (55,6%). As respetivas médias etárias situam-se nos 56,0 / 62,5 / 59,0 / 54,6 e 56,9 anos.

Em sentido inverso, com médias etárias mais baixas, encontram-se os técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, técnicos superiores, pessoal docente, dirigentes intermédios de 3.º e 2.º grau, com médias de 48,0 / 50,2 / 52,2 / 52,5 e 53,0 anos, respetivamente.

Alguns Indicadores

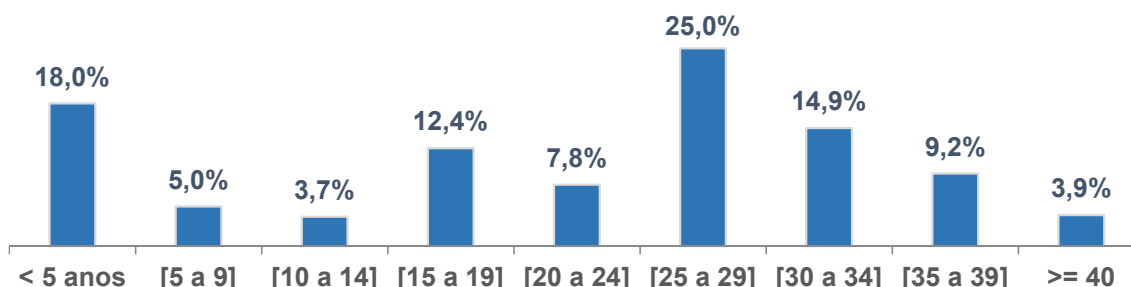
<p>Taxa de feminização</p> <p>73,3%</p>	<p>Relaciona o número de trabalhadores do género feminino com o número total de efetivos.</p>
<p>Nível médio de idades</p> <p>52,3 anos</p>	<p>Relaciona a soma das idades com o número total de trabalhadores.</p>
<p>Índice de envelhecimento</p> <p>47,1%</p>	<p>Relaciona o número de trabalhadores com idade superior a 55 anos, com o número total de efetivos.</p> <p>Considerando o aumento gradual da média etária nos últimos anos, a taxa de envelhecimento apresenta, face a 2020, um aumento de 15,6%.</p>

2.4. Nível de Antiguidade

Os dados apurados relativamente à antiguidade na Administração Pública evidenciam que o tempo de serviço dos trabalhadores da CPL situa-se, em termos médios, nos 21,2 anos.

O intervalo da estrutura de antiguidade que concentra maior número de pessoas é o de 25 a 29 anos, com 25,0 % dos trabalhadores. Seguem-se, em termos de expressão, os intervalos até 5 anos, que reúne 18,0% dos efetivos, e o de 30 a 34 anos, com 14,9%.

Gráfico 7 – Distribuição de efetivos por anos de antiguidade (%)



2.5. Estrutura Habilitacional

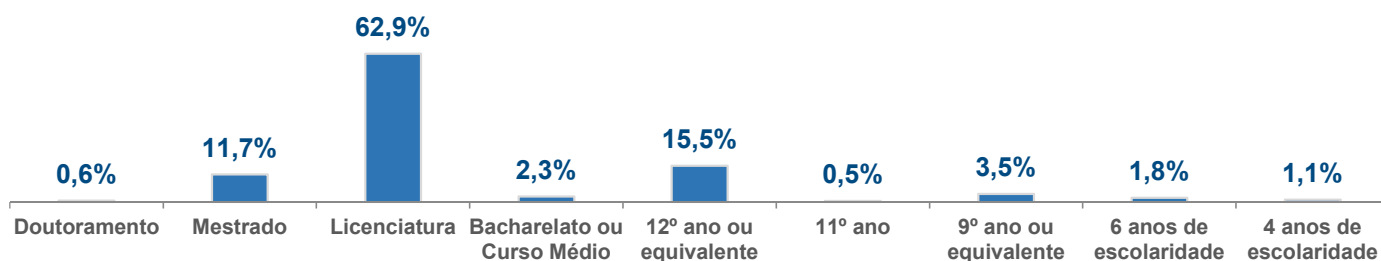
Analisando a estrutura habilitacional da CPL, o nível de escolaridade mais representativo é a licenciatura, com 589 efetivos, abrangendo mais de metade dos trabalhadores (62,9%).

Seguem-se, em termos de expressão, o 12º ano (15,5%) e o mestrado (11,7%) - Gráfico 8.

Mantém-se a tendência registada nos últimos anos de aumento do número de profissionais com nível de habilitação superior, representando, em 2025, 77,6% do total do efetivo.

Este indicador apresenta um incremento de 0,9%, relativamente aos dados apurados em 2024.

Gráfico 8 – Nível de Escolaridade (%)



Conforme se apresenta na Tabela 4, as variações dos níveis de escolaridade são pouco significativas e resultam predominantemente dos fluxos de entradas e saídas.

Tabela 4 – N.º de trabalhadores por estrutura habilitacional

Estrutura Habilitacional	Efetivos		Variação	
	2025	2024	N.º	%
Doutoramento	6	5	1	20,0
Mestrado	110	111	-1	-0,9
Licenciatura	589	564	25	4,4
Bacharelato ou Curso Médio	22	22	0	0,0
12º ano ou equivalente	145	142	3	2,1
11º ano	5	6	-1	-16,7
9º ano ou equivalente	33	35	-2	-5,7
6 anos de escolaridade	17	18	-1	-5,6
4 anos de escolaridade	10	12	-2	-16,7
Total	937	915	22	2,4

2.6. Trabalhadores com deficiência

Do 937 trabalhadores da CPL, 61 são pessoas com deficiência, sendo 47 do género feminino e 14 do género masculino.

Estes trabalhadores representam 6,5% do total dos efetivos, valor situado acima do previsto no nº 3 do art.º 28.º da Lei nº38/2004, de 18 de Agosto, que define uma quota de emprego de pessoas com deficiência, na Administração Pública, igual ou superior a 5%.

Tabela 5 – N.º de trabalhadores com deficiência, por género

Trabalhadores com deficiência	Homens	Mulheres	Total	% do Total dos efetivos
	14	47	61	6,5%

2.7. Admissões/Regressos e Saídas de Pessoal

Os dados relativos às entradas e saídas são apresentados de acordo com o previsto nos termos da metodologia do Sistema de Informação e Organização do Estado (SIOE), assegurando-se, deste modo, a coerência dos dados com os registados neste sistema..

Para efeitos de análise, entende-se por “admissão” o total de efetivos que iniciaram funções pela primeira vez na Instituição no período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro. Neste conceito, incluem-se igualmente os trabalhadores que regressaram à CPL, as situações de mobilidade intercarreiras e o início de funções dirigentes.

No caso do pessoal docente contratado a termo resolutivo certo, não foram considerados os movimentos de entradas e saídas ocorridos ao longo do ano, mas apenas as novas entradas e saídas efetivas destes trabalhadores.

Nestes termos, entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2025, foram admitidos na CPL 172 trabalhadores, entre os quais 105 docentes, 31 técnicos superiores e 26 assistentes técnicos, representando estes três grupos 94,2% das entradas ocorridas ao longo do ano.

No mesmo período, saíram da Instituição 150 efetivos, maioritariamente docentes (86), técnicos superiores (32) e assistentes técnicos (19), concentrando estes três grupos 91,3% das saídas.

Os fatores mais significativos no que concerne às saídas são, a caducidade do contrato (46,0%), a denúncia por iniciativa do trabalhador (19,3%) e a reforma / aposentação (18,7%), que representam em conjunto, 84,0% do total de saídas.

Tabela 6 – Movimentos de Pessoal: n.º de admissões/regressos e n.º de saídas por cargo/carreira (variação face a 2024)

Cargo / Carreira (LTFP)	Admissões /Regressos		Variação		Saídas		Variação	
	2025	2024	N.º	%	2025	2024	N.º	%
Dirigente	5	8	- 3	- 37,5	6	8	- 2	- 25,0
Técnico Superior	31	38	- 7	- 18,4	32	21	11	52,4
Assistente Técnico	26	7	19	271,4	19	11	8	72,7
Assistente Operacional	4	0	4	n.a.	7	7	0	0,0
Informático	1	0	1	n.a.	0	0	0	n.a.
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	0	0	0	n.a.	0	1	- 1	- 100,0
Pessoal Docente	105	56	49	87,5	86	75	11	14,7
Total	172	109	63	57,8	150	123	27	22,0

O maior número de movimentações ocorreu nas carreiras de docente e de técnico superior, quer ao nível das entradas quer das saídas.

Confirmando a tendência observada em 2024, assinala-se um crescimento das admissões/regressos, na ordem dos 57,8%, patente também no aumento da taxa de admissões, situada nos 18,8% em 2025 (11,9%, em 2024).

Este facto é igualmente evidenciado pela evolução positiva da taxa de reposição global, que passou de 88,6% em 2024 para 114,7%, em 2025,, em resultado de um incremento significativo de entradas e da compensação integral das saídas nas carreiras de assistente técnico e de docente.

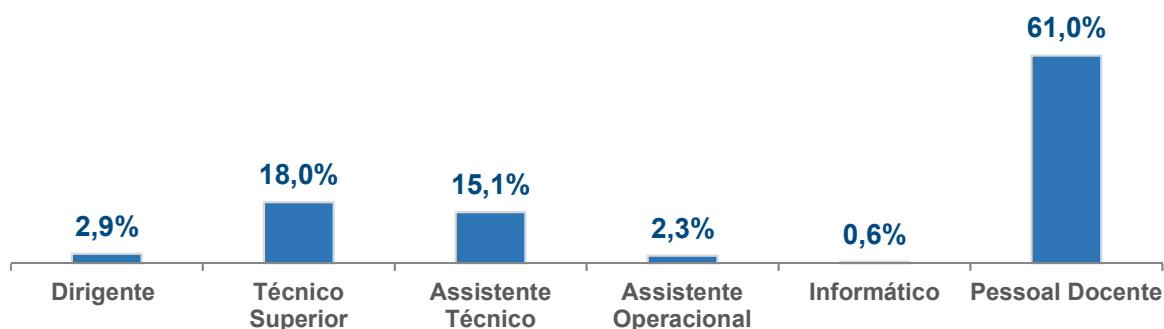
Este indicador revela também o investimento da CPL no reforço das suas equipas, nomeadamente através do desenvolvimento de procedimentos concursais, especialmente para as áreas de missão, pese embora algumas dificuldades de recrutamento, adiante descritas no ponto 2.8 - Postos de trabalho previstos e não ocupados.

Tabela 7 – Taxas de Reposição por cargo/carreira (*variação face a 2024*)

Cargo / Carreira (LTFP)	Taxa de reposição		Varição
	2025	2024	%
Dirigente	83,3%	100,0%	- 16,7%
Técnico Superior	96,9%	181,0%	- 84,1%
Assistente Técnico	136,8%	63,6%	73,2%
Assistente Operacional	57,1%	0,0%	n.a.
Informático	n.a.	n.a.	n.a.
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	n.a.	n.a.	n.a.
Pessoal Docente	122,1%	74,7%	47,4%
Total	114,7%	88,6%	26,0%

Conforme se observa nas Tabelas 6 e 7, as admissões não supriram todas as saídas ocorridas, com maior expressão na carreira de assistente operacional, onde a taxa de reposição se situa nos 57,1%.

Gráfico 9 – Admissões e Regressos em 2025, por cargo/carreira (%)

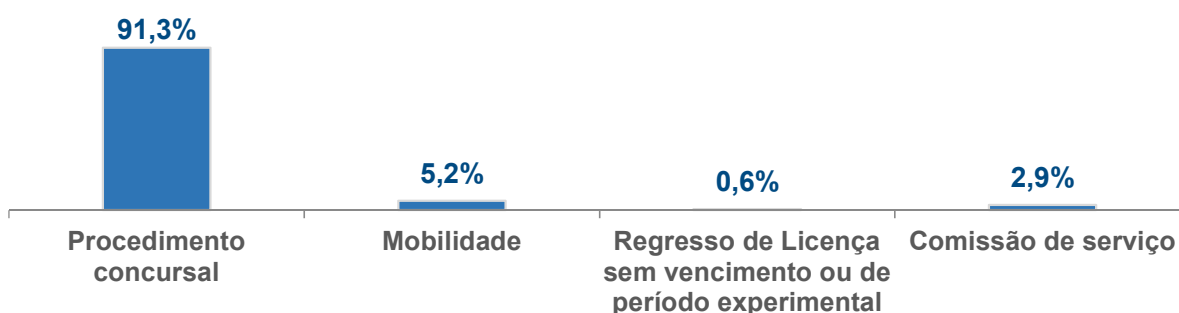


De acordo com o Gráfico 9, as entradas ocorreram com maior incidência nas carreiras de docente (61,0%) e de técnico superior (18,0%). Comparativamente com 2024, destaca-se um aumento expressivo de admissões nas carreiras de docente (+49) e de assistente técnico (+19), maioritariamente por procedimento concursal. Em sentido inverso, verificou-se uma redução na carreira de técnico superior (-7).

Importa ainda realçar a celebração de um protocolo de cooperação entre o Ministério da Educação, Ciência e Inovação e o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, que contribuiu para maior eficácia no processo de recrutamento de docentes.

Conforme exposto, as entradas por procedimento concursal representam a maioria das admissões (91,3%), como ilustra o Gráfico 10:

Gráfico 10 – Entradas na CPL em 2025, por motivo (%)



Em 2025, foram admitidos e/ou regressaram à CPL 172 trabalhadores:

- * Iniciaram funções, como dirigentes intermédios, 5 trabalhadores, correspondendo a 2,9% do total de admissões;
- * Durante o ano, foram admitidos por procedimento concursal 157 trabalhadores integrados na carreira docente (103), técnico superior (26), assistente técnico (26) e assistente operacional (2);
- * Registrou-se, em regime de mobilidade, a entrada de 7 trabalhadores provenientes de outros organismos, dos quais 5 técnicos superiores e 2 assistentes operacionais;
- * Observou-se ainda o regresso de 1 técnico de sistemas e tecnologias de informação, após licença sem vencimento (género masculino);
- * Entraram, por mobilidade estatutária, 2 docentes.

Apesar do investimento na concretização de novas entradas, regista-se, paralelamente, uma taxa de saídas de 16,0%, correspondendo a um dos valores mais elevados dos últimos anos, conforme evidenciado na Parte 7| Painel de Indicadores 2020-25.

Confirmando a tendência observada nos anos anteriores, o maior número de ocorrências concentra-se nas carreiras docente, 86 trabalhadores, maioritariamente por caducidade (74,4%) e denúncia (14,0%), e de técnico superior, 32 trabalhadores, predominantemente por reforma (25,0%), mobilidade (25%) e denúncia (21,9%).

Segue-se a carreira de assistente técnico com 19 trabalhadores, cujas saídas ocorrem maioritariamente por denúncia (52,6%) e aposentação (31,6%) – Gráficos 11 e 12.

Gráfico 11 – Saídas na CPL em 2025, por cargo/carreira (%)

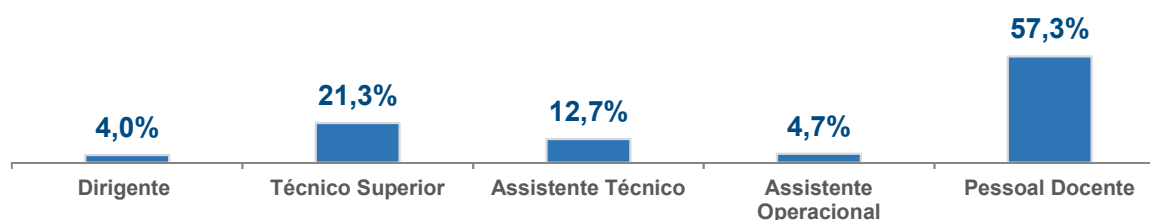
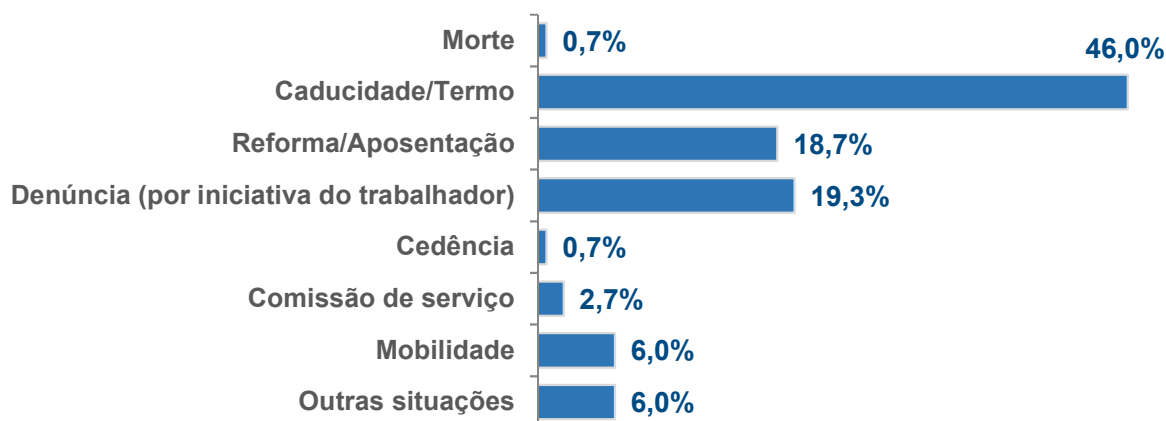


Gráfico 12 – Saídas da CPL em 2025, por motivo (%)



No que concerne às saídas registadas em 2025, constata-se que:

- * Durante o ano , saíram da Instituição, por aposentação, 28 trabalhadores, sendo que destes 2 eram Dirigentes Intermédios de 1º grau, 8 técnicos superiores, 8 docentes, 6 assistentes técnicos e 4 assistentes operacionais;
- * 69 trabalhadores saíram por motivo de caducidade, destes 64 exerciam funções docentes, 4 técnicos superiores e 1 assistente técnico;

- * Registaram-se 29 situações de denúncia, por iniciativa do trabalhador, sendo destes 12 docentes, 10 assistentes técnicos e 7 técnicos superiores.
- * 4 trabalhadores cessaram a comissão de serviço, 1 dirigente intermédio do 1.º grau; 1 dirigente Intermédio 2º grau, e 2 dirigentes intermédios do 3.º grau;
- * Saída em comissão de serviço de 1 técnica superior;
- * Saíram em mobilidade 9 trabalhadores, 8 técnicos superiores e 1 docente que se encontrava em mobilidade estatutária;
- * Ao longo do ano, registou-se o falecimento de 1 docente;
- * As restantes situações de saída resultam de:
 - Início de período experimental noutros organismos de 1 técnico superior, 2 assistentes técnicos e 1 assistente operacional;
 - Transição, por nomeação, de 2 Dirigentes Intermédios do 3º grau para Dirigentes Intermédios de 1º e 2º grau e de 1 técnico superior para Dirigente Intermédio do 3º grau;
 - Licença sem vencimento de 1 técnica superior (por um período de 3 meses);
 - Cedência por interesse público de 1 técnico superior;
 - Movimentação de carreira, por concurso, de 2 assistentes operacionais.

Alguns Indicadores

<p>Taxa de admissões 18,4%</p>	<p>Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número total de efetivos.</p>
<p>Taxa de saídas 16,0%</p>	<p>Relaciona o número de trabalhadores saídos da CPL com o número total de efetivos.</p>
<p>Taxa de retenção 98,5%</p>	<p>Relaciona o número atual de trabalhadores da CPL com o número total de efetivos no início do período.</p>
<p>Taxa de reposição 114,7%</p>	<p>Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número de trabalhadores que saíram da CPL.</p>
<p>Pessoal Docente 122,1%</p>	<p>Atendendo às especificidades da carreira docente, optou-se por apresentar duas taxas de reposição, uma para docentes e outra para pessoal não docente.</p> <p>Considerando apenas as entradas e saídas de docentes, a taxa de reposição situa-se nos 122,1%.</p>
<p>Pessoal não docente 104,7%</p>	<p>A taxa de reposição situa-se nos 104,7%, se apenas for considerado o pessoal não docente.</p>

2.8. Postos de Trabalho previstos e não ocupados, segundo a dificuldade de recrutamento

Em 2025, ficaram por ocupar 93 postos de trabalho orçamentados previstos no mapa de pessoal, nos cargos/carreiras de dirigente intermédio de 3º grau, técnico superior, assistente técnico, técnico superior de diagnóstico e terapêutica, assistente operacional, informático e docente, particularmente pelas dificuldades de recrutamento detalhadas no Gráfico 13 e na Tabela 8.

Gráfico 13 – Postos de trabalho previstos e não ocupados

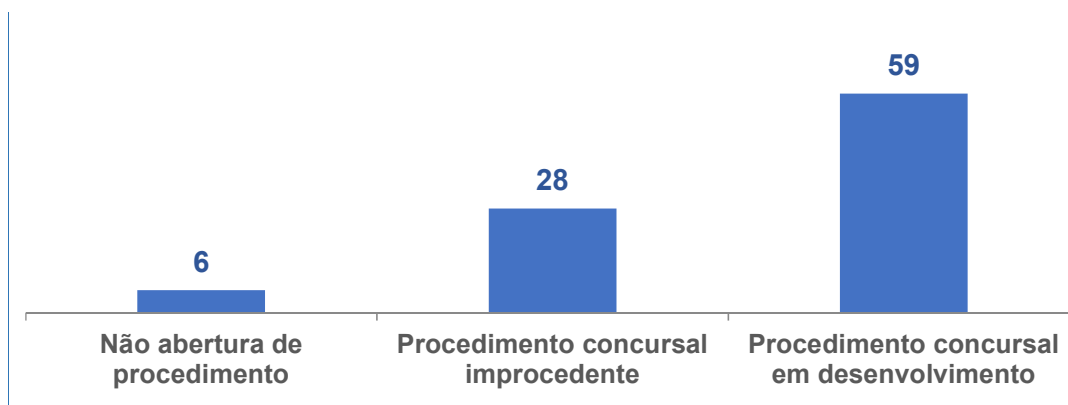


Tabela 8 – Postos de trabalho (PT) previstos e não ocupados durante o ano, segundo a dificuldade de recrutamento

Postos de Trabalho previstos e não ocupados / Motivo	Não abertura de procedimento	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Dirigente Intermédio 3º grau			1	1
Técnico Superior	3	8	22	33
Assistente Técnico		13	5	18
Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	3	1	2	6
Assistente Operacional		6	3	9
Informático			2	2
Docente			24	24
Total	6	28	59	93

Durante o ano, ficaram por preencher, devido a improcedência de procedimentos concursais, 8 postos de trabalho para as carreiras de técnico superior, nas áreas de psicologia, reabilitação psicomotora, acolhimento residencial, qualidade e auditoria e assuntos financeiros; 13 postos para a carreira de assistente técnico, nas áreas de missão; 6 postos para a carreira de assistente operacional, nas áreas de acolhimento residencial e serviços administrativos e manutenção; e 1 posto para a carreira de técnico superior de diagnóstico e terapêutica, na área da terapia da fala.

Em 2025, encontravam-se ainda em desenvolvimento procedimentos concursais para ocupação de 59 postos vagos, designadamente 2 postos na carreira de técnico superior de diagnóstico e terapêutica (terapia ocupacional e terapia da fala), 1 no cargo de direção de intermédia de 3º grau, 2 postos na carreira de informática, 5 postos na carreira de assistente técnico e 3 postos de assistente operacional, para as áreas de missão e serviços administrativos e manutenção, e os restantes 22 postos na carreira de técnico superior, para as áreas de acolhimento residencial, serviço social, psicologia, qualidade e auditoria, recursos humanos, educação e formação, assuntos jurídicos e contencioso, engenharia civil, assuntos financeiros e contratação pública.

Ficaram ainda desertos, pelo mesmo motivo, 24 postos de trabalho na carreira docente, nos grupos de recrutamento 100 – Educação Pré-Escolar, 110 – 1.º Ciclo do Ensino Básico, 350 – Espanhol, 400 – História, 500 – Matemática, 540 - Eletrotecnia e nos Cursos Básicos de Música e Teatro.

Ao longo do ano, não foram abertos procedimentos para a ocupação de 6 postos de trabalho, 3 na carreira de técnico superior (área de serviços partilhados) e 3 na carreira de técnico superior de diagnóstico e terapêutica.

2.9. Modalidades de Horário

As modalidades de horário de trabalho predominantemente praticadas na CPL, no período em análise, foram o horário específico (48,2%), aplicável à generalidade dos docentes, o horário flexível (19,6%) e o horário desfasado (8,3%), conforme distribuição representada infra.

Importa referir que os docentes foram, como todos os anos, maioritariamente integrados na modalidade de 'horário específico', por não se enquadrarem em nenhuma das restantes opções apresentadas nos mapas de suporte da DGAEP.

Gráfico 14 – Distribuição de efetivos por modalidade de horário (%)

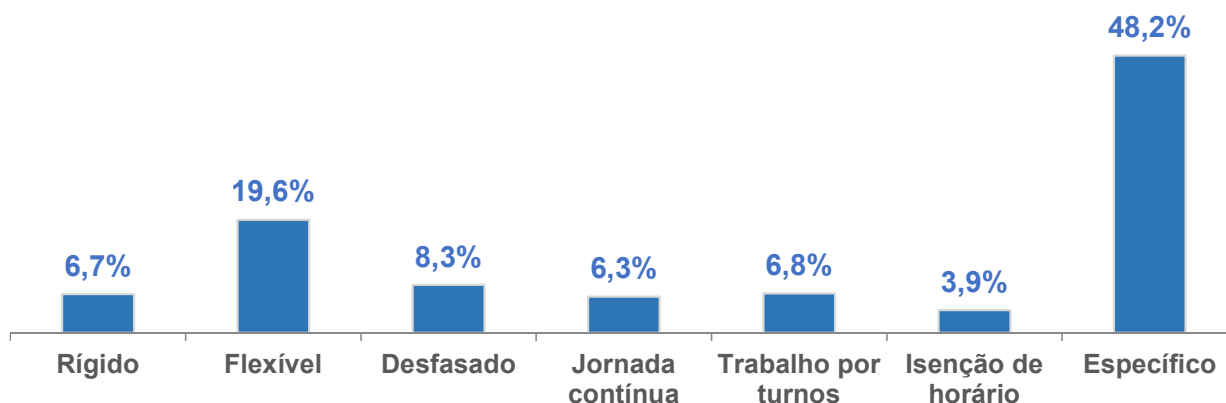
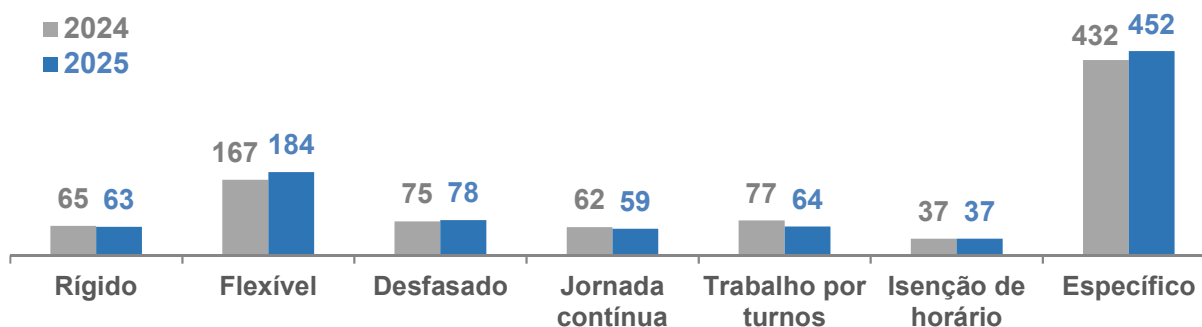


Tabela 9 – N.º de trabalhadores por modalidade de horário segundo o género (variação face a 2024)

Modalidades de Horários	Efetivos				Variação	
	2025			2024	N.º	%
	Masculino	Feminino	TOTAL	TOTAL		
Rígido	12	51	63	65	-2	-3,1
Flexível	56	128	184	167	17	10,2
Desfasado	24	54	78	75	3	4,0
Jornada contínua	8	51	59	62	-3	-4,8
Trabalho por turnos	25	39	64	77	-13	-16,9
Isenção de horário	12	25	37	37	0	0,0
Específico	113	339	452	432	20	4,6
Total	250	687	937	915	22	2,4

Gráfico 15 – Modalidades de horário (2024-2025)



As variações verificadas, relativamente ao ano anterior, resultam essencialmente do fluxo de entradas e saídas da Instituição.

No quadro da organização do trabalho, a CPL prosseguiu, em 2025, o compromisso de promover a utilização de novas modalidades nesta matéria que, sem prejuízo da atividade e qualidade do serviço, facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, indo ao encontro dos contributos recolhidos junto dos trabalhadores. Neste contexto, destaca-se que, em 31 de dezembro de 2025, 173 trabalhadores prestavam a sua atividade laboral na modalidade de teletrabalho, valor superior ao registado em 2024, que foi de 147 trabalhadores.

2.10. Trabalho Extraordinário / Suplementar

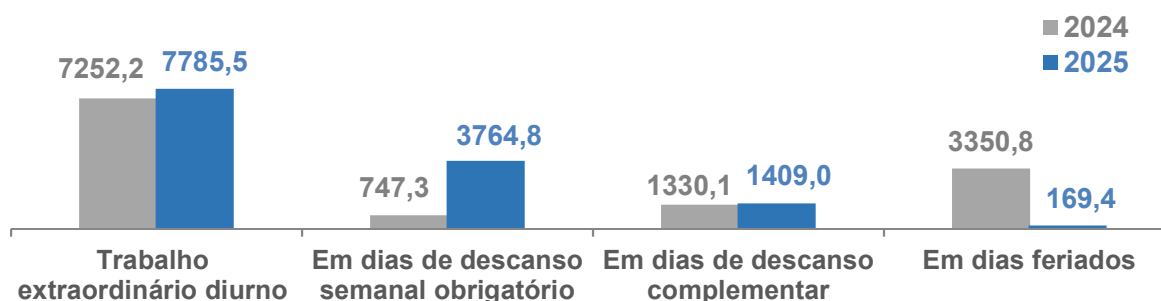
No decurso do ano de 2025, foram realizadas 13 128,7 horas de trabalho extraordinário / suplementar, maioritariamente em dias úteis diurnos (7 785,5 horas) e em dias de descanso semanal obrigatório (3 764,8 horas), conforme se apresenta na Tabela 10.

Tabela 10 – N.º de horas de trabalho extraordinário / suplementar por modalidade de prestação de trabalho segundo o género

Horas de trabalho extraordinário	2025			2024	Variação	
	Masculino	Feminino	TOTAL	TOTAL	N.º	%
Trabalho extraordinário diurno	2610,4	5175,1	7785,5	7252,2	533,3	7,4
Trabalho extraordinário noturno	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	n.a.
Em dias de descanso semanal obrigatório	3266,5	498,3	3764,8	747,3	3017,5	403,8
Em dias de descanso complementar	776,6	632,4	1409,0	1330,1	78,9	5,9
Em dias feriados	169,4	0,0	169,4	3350,8	-3181,4	-94,9
Total	6822,8	6305,8	13128,7	12680,4	448,3	3,5

Com valores menos significativos, surge o trabalho extraordinário / suplementar prestado em dias de descanso semanal complementar, com 1 409 horas, que registou um aumento relativamente a 2024 de 5,9% e o realizado em dias de feriados, com um total de 169,4 horas, que registou uma diminuição de 94,9%.

Gráfico 16 – Evolução das horas de trabalho extraordinário / suplementar (2024-2025)



Verifica-se, relativamente ao ano anterior, um incremento de 3,5% no número total de horas extraordinárias / suplementares prestadas, traduzido em mais 448,3 horas, expresso também na taxa de trabalho extraordinário / suplementar.

Este aumento, mais notado na carreira de docente (mais 1 390 h), resulta da necessidade de cumprir as atividades e suprir carências de recursos humanos na área da educação e formação, conforme atrás exposto.

Gráfico 17 – Evolução das horas de trabalho extraordinário / suplementar por cargo/carreira (2024-2025)



Apesar do aumento observado em algumas carreiras, verifica-se, comparativamente com 2024, uma diminuição das horas suplementares prestadas pelos técnicos superiores (menos 813 h) e assistentes técnicos (menos 411 h).

Taxa de trabalho extraordinário / suplementar
0,85%

Relaciona o número anual de horas de trabalho extraordinário / suplementar com o número total de horas trabalháveis nesse ano.

2.11. Ausências ao trabalho

Ao longo de 2025, registaram-se 24 890 dias de ausências ao trabalho, o que representa uma redução de 2 150,5 dias, relativamente aos valores apurados no ano transato.

Tabela 11 – N.º de dias de ausências ao trabalho segundo o motivo de ausência e género

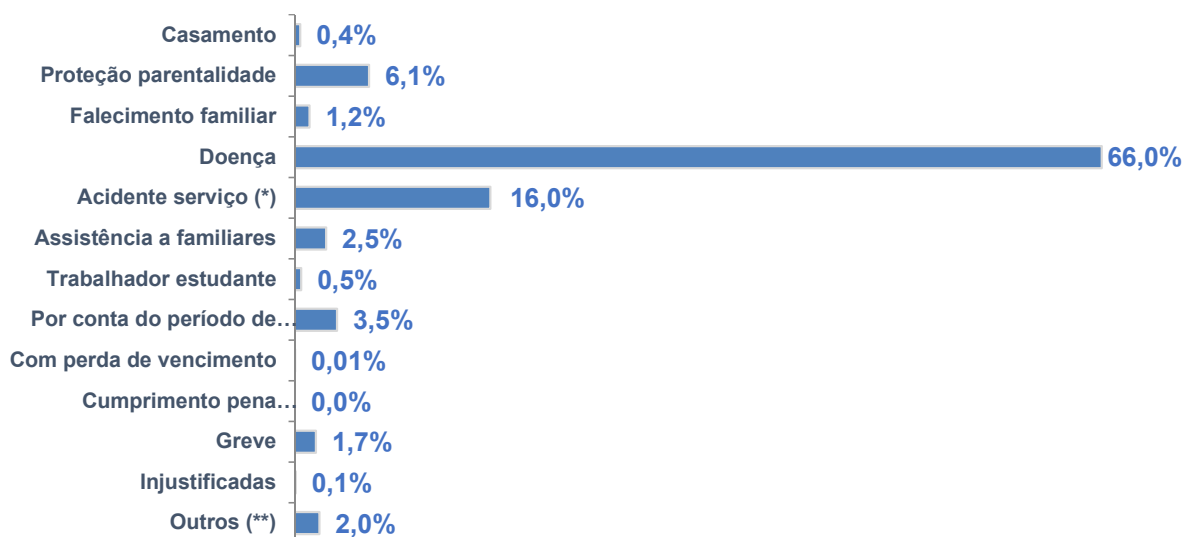
Ausências	2025			2024	Variação	
	Masculino	Feminino	TOTAL	TOTAL	N.º	%
Casamento	30,0	75,0	105,0	60,0	45,0	75,0
Proteção parentalidade	6,0	1 506,0	1 512,0	2 112,0	-600,0	-28,4
Falecimento familiar	100,0	198,0	298,0	303,0	-5,0	-1,7
Doença	3 142,5	1 3284,5	1 6427,0	1 5242,5	1 184,5	7,8
Acidente serviço (*)	589,0	3 390,0	3 979,0	5 712,0	-1 733,0	-30,3
Assistência a familiares	117,0	517,0	634,0	765,0	-131,0	-17,1
Trabalhador estudante	28,5	98,5	127,0	135,0	-8,0	-5,9
Por conta do período de férias	175,0	684,0	859,0	956,5	-97,5	-10,2
Com perda de vencimento	0,0	2,0	2,0	0	2,0	n.a.
Cumprimento pena disciplinar	0,0	0,0	0,0	343,0	-343,0	-100,0
Greve	125,0	303,0	428,0	579,5	-151,5	-26,1
Injustificadas	3,5	16,0	19,5	401,0	-381,5	-95,1
Outros (**)	425,0	74,5	499,5	431,0	68,5	15,9
Total	4 741,5	2 0148,5	24 890,0	27 040,5	-2 150,5	-8,0

(*) Integra 3 254 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores, conforme registado no quadro 19 (em anexo)

(**) Inclui: cumprimento de obrigações, atividade sindical, doação de sangue ou socorrismo, dispensa para membros das mesas das assembleias de voto, dirigentes associativos voluntários, motivos não imputáveis, deslocação à escola, titulares Órgãos Sociais Associações Pais-Crédito Horas, prestação de provas de concurso, Acompanhamento de Menor 1º Dia De Escola DI/85/2019 1/07.

Em 2025, a taxa de absentismo situou-se nos 10,45%, apresentando uma ligeira diminuição de -0,19% face a 2024, passando a ser o valor mais baixo dos últimos 6 anos, conforme se observa na parte 7| Painel de Indicadores 2020-25. De entre os motivos que originam mais ausências ao serviço, continuam a predominar as faltas motivadas por doença (66%) e as ausências resultantes de acidente em serviço (16%), como se ilustra no Gráfico 18.

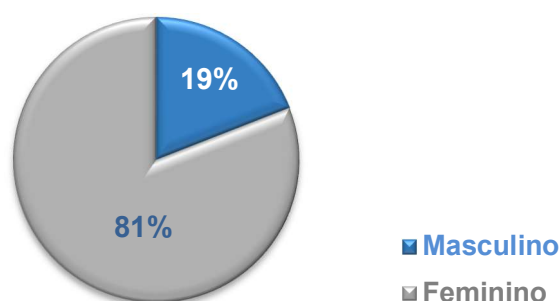
Gráfico 18 – Ausências ao serviço, por motivo (%)



Comparativamente com 2024, assinala-se, em especial, a diminuição do número de faltas relacionadas com acidentes em serviço (menos 1 733 dias), proteção na parentalidade (menos 600 dias), injustificadas (menos 381,5 dias), cumprimento de pena disciplinar (menos 343 dias), greve (151,5 dias), assistência a familiares (menos 131 dias), por conta do período de férias (menos 97,5 dias) e trabalhador estudante (menos 8 dias)

Quanto à análise do absentismo por género, prevalecem as ausências ao serviço por parte das trabalhadoras do género feminino (81%), registando-se um ligeiro aumento, de 2%, face ao registado em 2024.

Gráfico 19 – Ausências ao serviço, por género (%)



Os motivos que mais contribuíram para este diferencial foram as faltas por doença, os acidentes em serviço e a proteção na parentalidade.

Em termos globais, os grupos que contabilizam maior número de ausências são os técnicos superiores e docentes, com 8 965 dias (36,0%) e 7 320 dias (29,4%), respetivamente.

Destaca-se também que os assistentes operacionais e técnicos são os grupos profissionais cujas ausências são mais prolongadas, em termos médios (70 e 44 dias de falta por ano, respetivamente).

Pelo contrário, com valores menos relevantes em termos de absentismo, surgem os informáticos e os dirigentes (com 8 e 4 dias de ausência por ano, em média).

Alguns Indicadores

Taxa de absentismo
10,45%

Relaciona o número total de dias de ausência com o número total de dias trabalháveis no ano.

2.12. Greve

Durante o ano de 2025, registaram-se 428 dias de ausência ao serviço por motivo de greve, observando-se uma diminuição na ordem dos 26,1% (menos 151,5 dias), face ao observado no ano anterior.

Estiveram ausentes, por motivo de greve, trabalhadores integrados nas carreiras de técnico superior, assistente técnico, assistente operacional, informático, docente e técnico superior de diagnóstico e terapêutica.

Tabela 12 – N.º de trabalhadores em greve, por período normal de trabalho e tempo de paralisação

Identificação	PNT	N.º trabalhadores em Greve	Duração da Paralisação
Administração Pública – Sectorial (fevereiro)	35 horas	12	7 h
Administração Pública – Sectorial (fevereiro)	35 horas	8	7 h
Administração Pública – Sectorial (fevereiro)	35 horas	13	7 h
Administração Pública – Sectorial (março)	35 horas	1	7 h
Administração Pública – Geral (maio)	35 horas	1	7 h
Administração Pública – Geral (maio)	35 horas	23	7 h
Administração Pública – Geral (junho)	35 horas	1	7 h
Administração Pública – Sectorial (outubro)	35 horas	2	7 h
Administração Pública – Geral (outubro)	35 horas	118	7 h
Administração Pública – Geral (novembro)	35 horas	4	7 h
Greve Geral (dezembro)	35 horas	229	7 h
Greve Geral (dezembro)	35 horas	17	7 h
Total		429	

Em termos gerais, os motivos invocados respeitam às seguintes questões:

- Classificação, enquadramento e carreiras;
- Data da produção de efeitos;
- Aumentos salariais;
- Outras reivindicações sobre condições de trabalho.

Parte 3 | Encargos com Pessoal

Em 2025, os encargos globais com pessoal totalizaram 34 313 396,13€, indicando um acréscimo de 8,2% (2 591 278,67€), considerando os valores de referência do ano anterior, conforme apresentado na tabela 13 e gráfico 20.

Tabela 13 - Total de encargos com pessoal durante o ano (variação face a 2024)

Total de encargos com pessoal durante o ano	Valor (euros)		Variação	
	2025	2024	N.º	%
Remuneração base (*)	25 592 955,69	23 711 311,19	1 881 644,50	7,9
Suplementos remuneratórios	801 479,47	659 579,56	141 899,91	21,5
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	300 548,97	226 374,88	74 174,09	32,8
Trabalho normal noturno	6 067,16	4 144,34	1 922,82	46,4
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	a)		-	-
Trabalho por turnos	297 865,16	277 159,87	20 705,29	7,5
Abono para falhas	8 203,07	7 962,62	240,45	3,0
Ajudas de custo	52 240,54	12 366,73	39 873,81	322,4
Representação	125 117,78	121 613,84	3 503,94	2,9
Secretariado	1 397,58	1 378,39	19,19	1,4
Outros suplementos remuneratórios (**)	10 039,21	8578,89	1 460,32	17,0
Prémios de desempenho	-	-	-	-
Prestações sociais	1 279 100,77	1 261 777,63	17 323,14	1,4
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	18 144,14	9 109,93	9 034,21	99,2
Abono de família	25 319,95	27 546,39	-2 226,44	-8,1
Subsídio para assistência de 3ª Pessoa	-	-	-	-
Subsídio de funeral	0,00	0,00	0,00	0,0
Subsídio por morte	-	-	-	-
Acidente de trabalho e doença profissional	13 126,82	10 539,68	2 587,14	24,5
Subsídio de refeição	1 162 197,80	1 158 563,91	3 633,89	0,3
Outras prestações sociais (incluindo pensões) (***)	60 312,06	56 017,72	4 294,34	7,7
Benefícios sociais	177 236,40	172 473,00	4 763,40	2,8
Grupos desportivos	-	-	-	-
Subsídio de estudos	-	-	-	-
Outros benefícios sociais	177 236,40	172 473,00	4 763,40	2,8
Outros encargos com pessoal (****)	6 462 623,80	5 916 976,08	545 647,72	9,2
Total	34 313 396,13	31 722 117,46	2 591 278,67	8,2

(*) Inclui subsídios de Férias e Natal

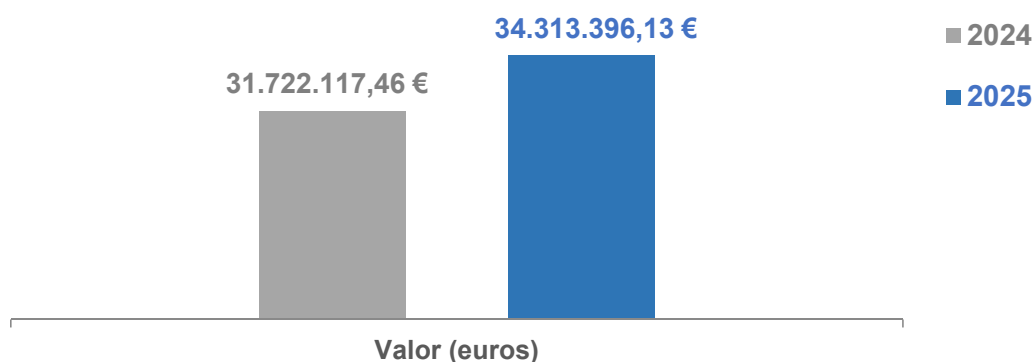
(**) Subsídios de transporte e lavagem de viatura

(***) Pensões pagas à CGA (incapacidade permanente)

(****) Inclui indemnizações por férias não gozadas, compensações por caducidade dos contratos, encargos da entidade patronal com a CGA e a Segurança Social e abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade empregadora

a) Valor incluído na rubrica trabalho extraordinário (diurno e noturno)

Gráfico 20 – Evolução dos encargos com pessoal (2024-2025)



Observa-se um incremento da despesa com pessoal, em especial no que respeita à remuneração base (mais 1 881 644,50€), decorrente essencialmente dos seguintes fatores:

- Atualização da base remuneratória e do valor das remunerações base mensais e aplicação de medidas de valorização dos trabalhadores da Administração Pública (Decreto-Lei n.º 108/2023);
- Operacionalização da recuperação do tempo de serviço dos trabalhadores integrados na carreira de educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário (docentes), no âmbito do Decreto-Lei n.º 48-B/2024, de 25 de julho, com efeitos remuneratórios a 1 de julho de 2025;
- Aplicação do regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público (Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto);
- Progressões dos trabalhadores integrados na carreira docente.

Comparativamente com o ano anterior, verifica-se o acréscimo das despesas com trabalho extraordinário em 32,8% (74 174,09€), resultante do maior número de horas prestadas para assegurar o normal funcionamento dos serviços, em particular na carreira de docente, atento às dificuldades de recrutamento e ausências decorrentes de situações de doença e acidentes de trabalho.

Em termos absolutos, regista-se também um aumento da despesa com ajudas de custo (39 873,81€), trabalho por turnos (20 705,29€), subsídio no âmbito da proteção da parentalidade (9 034,21€), prestações sociais, incluindo pensões pagas à CGA (4 294,34€), representação (3 503,94€), subsídio de refeição (3 633,89€), acidente de trabalho e doença profissional (2 587,14€), trabalho normal noturno (1 922,82€), outros suplementos remuneratórios, onde estão incluídos os subsídios de transporte e lavagem de viatura (1 460,32€) e abono para falhas (240,45€).

Assinala-se ainda um incremento da despesa com benefícios sociais (4 763,40€) e outros encargos com pessoal (545 647,72€), onde se incluem compensações por caducidade dos contratos, encargos da entidade patronal com a CGA e a Segurança Social, abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação e indemnizações por férias não gozadas.

Em sentido inverso, observa-se uma redução da despesa com a prestação social relativa abono de família (menos 2 226,44€).

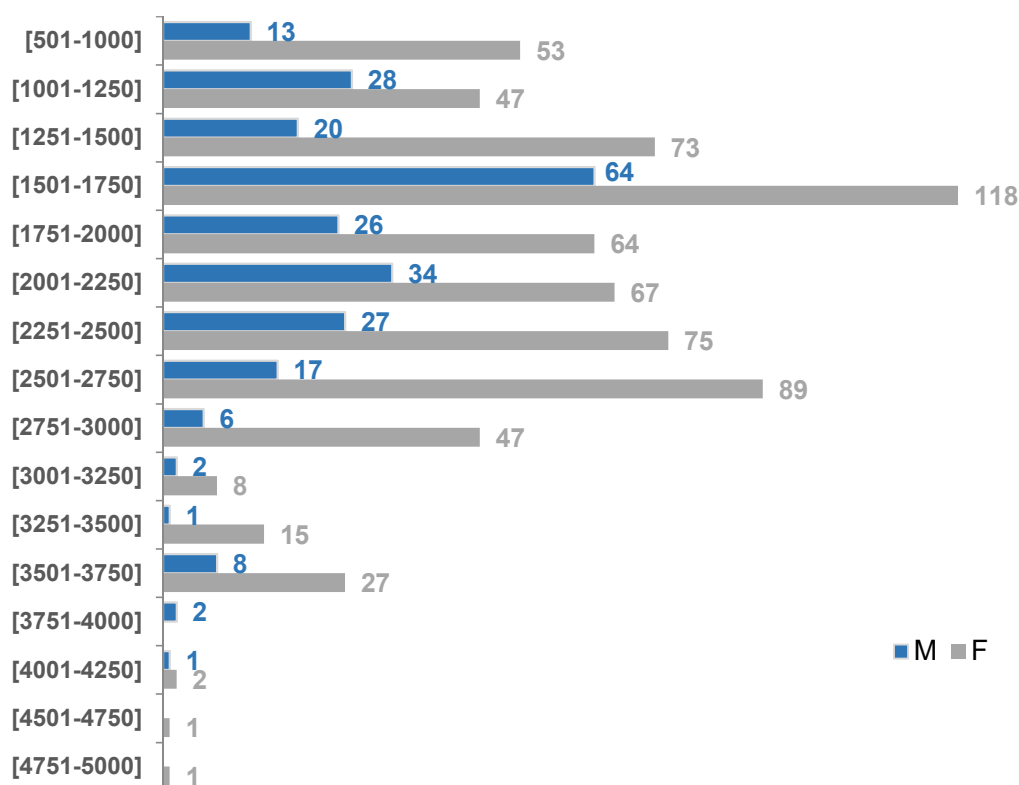
Analisada a distribuição dos encargos com pessoal, observa-se que a remuneração base representa 74,6% do total dessa despesa, seguida pela rubrica 'outros encargos com pessoal', que engloba 18,8 % da despesa, conforme apresentado na Tabela 14.

Tabela 14 – Distribuição dos encargos com pessoal (2025)

Total de encargos com pessoal	Valor (euros)	%
Remuneração base	25 592 955,69	74,6%
Suplementos remuneratórios	801 479,47	2,3%
Prestações sociais	1 279 100,77	3,7%
Benefícios sociais	177 236,40	0,5%
Outros encargos com pessoal	6 462 623,80	18,8%
Total	34 313 396,13	

Quanto à estrutura remuneratória na CPL, varia entre os escalões [501-1 000] euros e [4 751-5 000] euros, nos termos do gráfico seguinte:

Gráfico 21 - Estrutura remuneratória (2025)



Alguns Indicadores

**Leque salarial
ilíquido**
5,6

Relaciona a maior remuneração base ilíquida com a menor remuneração base ilíquida.

No limite mínimo das remunerações auferidas pelos trabalhadores da CPL identificou-se o valor de 878,41€ e no limite máximo o vencimento de 4.949,55€, ambos no género feminino.

**Remuneração média
mensal**
1 950,98€

Relaciona o total de remunerações base pagas com o número de trabalhadores.

Parte 4 | Segurança e Saúde no Trabalho

4.1. Acidentes de trabalho e incapacidades

Ao longo de 2025, ocorreram 29 acidentes, 23 dos quais no local de trabalho e 6 *In itinere* – Tabela 15.

Tabela 15 – Acidentes de trabalho ocorridos em 2025 e dias de trabalho perdidos, por género

Acidentes	No Local de Trabalho						In Itinere				
	Total	Inferior a 1 dia (s/ baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (s/ baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa
N.º total de acidentes de trabalho ocorridos	23	11	0	5	7	0	6	5	0	0	1
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	Masculino	86	0	0	11	75	0		0	0	0
	Feminino	541	0	0	15	493	98		0	0	98
Total	627	0	0	59	568	0	98	0	0	0	98

Os acidentes ocorridos no local de trabalho implicaram uma perda de 627 dias de trabalho e os sucedidos *in itinere* traduziram-se em 98 dias de ausência.

Conforme explanado no ponto 2.11. “Ausências ao trabalho”, as ausências por acidente continuam a representar o segundo motivo mais expressivo, em termos de absentismo na CPL.

Face ao registado em 2024, assinala-se um aumento do número de acidentes no local de trabalho (mais 6) e uma diminuição dos acidentes ocorridos *in itinere* (menos 3).

Observa-se também um decréscimo considerável do número de dias de trabalho perdidos daí resultantes (menos 565 dias) (Gráficos 22 e 23).

Gráfico 22 - Evolução do n.º de acidentes de trabalho (2024-2025)

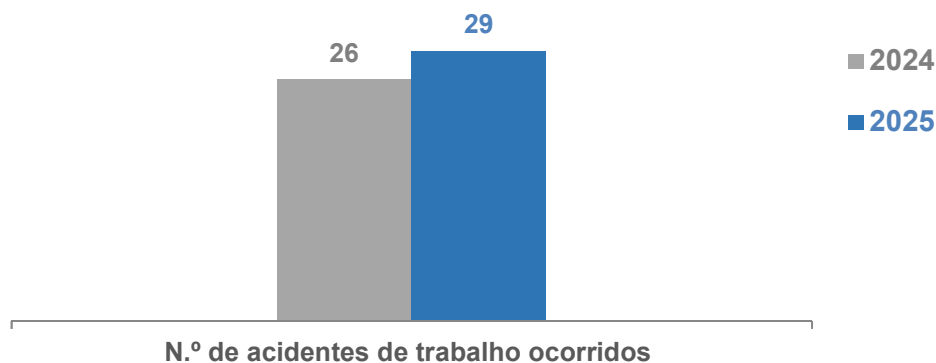
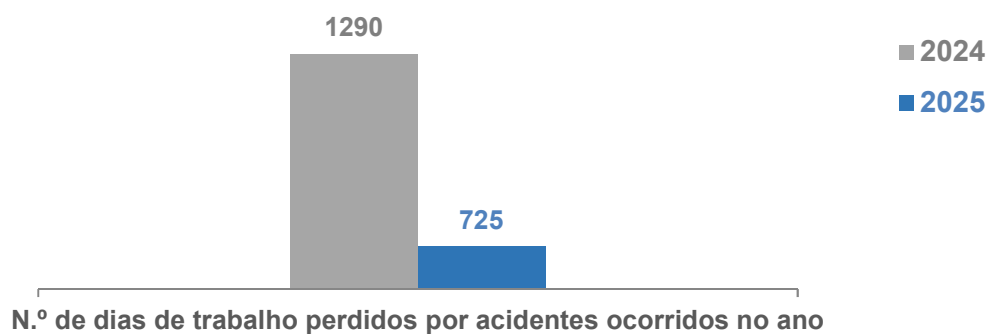


Gráfico 23 - Evolução do n.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano (2024-2025)



No que se refere aos casos de incapacidade, foram declarados, em 2025, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho:

- 10 casos de incapacidade temporária - absoluta (4) e parcial (6);
- Não foram registados casos de incapacidade permanente.

4.2. Medicina no trabalho e prevenção de acidentes e doenças profissionais

Tal como ocorrido desde 2021, em 2025 não foram realizadas atividades de Medicina no trabalho.

Não obstante a aprovação do MTSSS e a dispensa pelo Ministério das Finanças do disposto no nº 2 do art.º 64º da LOE 2020, após auditoria efetuada pela Direção Geral da Saúde, a CPL foi notificada da decisão de revogação da dispensa de serviços internos de saúde no trabalho, inviabilizando o desenvolvimento da contratação externa do serviço, até à obtenção de uma resposta favorável da referida entidade.

Neste último ano, foi submetido novo pedido de dispensa de serviços internos à Direção Geral da Saúde, que foi indeferido devido à CPL apresentar taxas de gravidade de acidentes de trabalho, nos dois últimos anos, superiores à média do respetivo setor.

A CPL procurou, junto dos organismos e entidades responsáveis, soluções que permitissem o reinício da prestação do serviço de Medicina do Trabalho, em 2025.

No que se refere à prevenção, assinala-se um investimento de 57 445,61€ com aquisição de bens/equipamentos, relacionados com a implementação de medidas ao nível da segurança no trabalho, nomeadamente proteção contra incêndios em edifícios, prevenção e proteção de riscos profissionais e a realização de formação em combate a incêndios e evacuação de edifícios.

4.3. Ações de sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

A CPL tem procurado investir na sensibilização e formação dos trabalhadores, em matéria de segurança e saúde no trabalho, promovendo para o efeito, ao longo do ano, 14 ações, com a participação de 334 trabalhadores da Instituição:

1. «Medidas de Autoproteção - Procedimentos de emergência», foram realizadas 4 edições;
2. «Ergonomia - prevenção de lesões músculo-esqueléticas», realizadas 2 edições;

3. «Combate a incêndios e evacuação de edifícios», realizadas 2 edições;
4. «Primeiros socorros e suporte básico de vida», realizadas 2 edições;
5. «Gestão do stress e autocuidado» realizada 1 edição;
6. «Medidas de autoproteção»; realizadas 3 edições;
7. «Primeiros socorros psicológicos», realizadas 2 edições;
8. «Primeiros socorros», realizada 1 edição;
9. «Workshop sobre nutrição e alimentação»; realizada 1 edição;
10. «Saúde mental e combate ao *burnout*», realizadas 2 edições;
11. «Prevenção de Riscos Psicossociais», realizada 1 edição;
12. «Relaxamento *mindfulness* e meditação», realizada 1 edição;
13. «Ergonomia no posto de trabalho», realizadas 2 edições;
14. «Segurança e saúde no trabalho», realizadas 2 edições.

**Taxa de Incidência
de acidentes no
local de trabalho**

1,8%

Relaciona o número de acidentes ocorridos no local de trabalho com o número total de trabalhadores.

Parte 5 | Formação Profissional

5.1. Ações de Formação

A CPL investe na valorização dos seus recursos humanos, desenvolvendo formação promotora de aquisição de competências pessoais e profissionais, destinada aos seus trabalhadores, visando o reforço dos conhecimentos e competências adequadas ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho e essenciais para o cumprimento da missão e desenvolvimento organizacional.

Tendo por referência o diagnóstico de necessidades de formação, realizado previamente, e as intervenções consideradas estratégicas, foi elaborado o plano de formação para 2025, organizado por áreas temáticas, de acordo com as áreas de atuação da Instituição, nas suas vertentes de missão, gestão e suporte.

O Plano de Formação, alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 (ODS) - “Não deixar ninguém para trás” - e com o Objetivo Estratégico da CPL 2024 – 2026 - “Desenvolver e Valorizar as Pessoas” – envolveu, numa lógica de participação, todos os trabalhadores na construção de uma proposta formativa, adequada às reais necessidades, sob o lema: Todos Juntos Somos +.

Neste sentido, foram implementados momentos com as diferentes Unidades Orgânicas da CPL, em que os participantes foram desafiados, através de metodologias que convocam para a participação e envolvimento, a refletir e co construir o plano de formação da CPL.

Ao longo de 2025, assinalam-se 280 ações de formação, 65 das quais foram organizadas internamente e 215 por entidades externas, abrangendo 747 trabalhadores – Gráficos 24 e 25.

Gráfico 24 – N.º de atividades formativas (2024-2025)

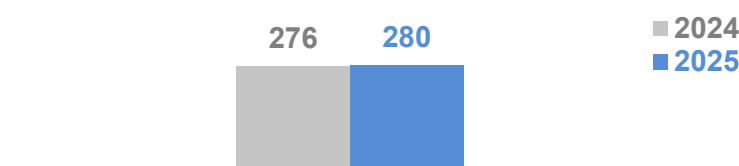
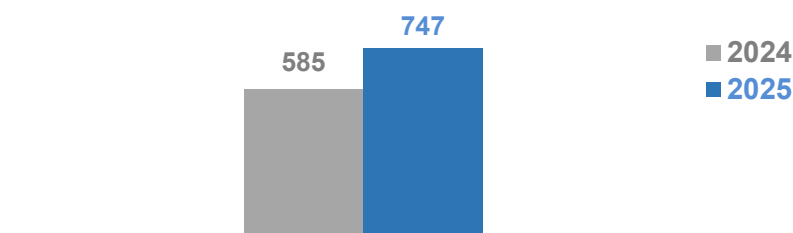


Gráfico 25 – N.º de trabalhadores envolvidos em formação (2024-2025)



Em complemento à oferta formativa interna, nomeadamente nas áreas transversais, a CPL promoveu a participação de 70 trabalhadores em 43 ações de formação incluídas no Programa Form@r (2025), da Secretaria-Geral do Ministério de Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, num total de 106 participações.

O balanço da formação profissional registada em 2025 revela uma média de 19,5 horas de formação por trabalhador, uma frequência média de 3 ações e uma taxa de abrangência de 79,7%, conforme se observa no gráfico seguinte:

Gráfico 26 – Taxa de abrangência em formação (2024-2025)

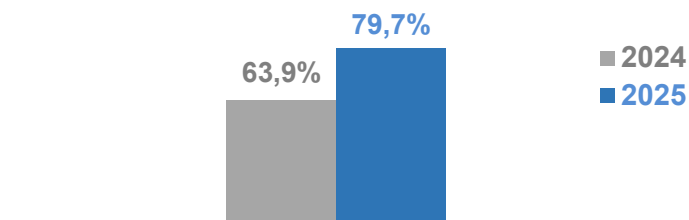


Tabela 16 – N.º de ações de formação, por tipo de ação

N.º de Ações	Total		Variação	
	2025	2024	N.º	%
Internas	65	52	13	25,0
Externas	215	224	-9	-4,0
Total	280	276	4	1,4

Comparativamente com o ano anterior, constata-se um aumento do número de ações internas (mais 13), conforme se ilustra na tabela 16.

A variação global verificada (1,4) resulta do aumento no número de ações de formação internas, face ao ano anterior, refletido no incremento dos níveis de participação e do número de trabalhadores envolvidos.

Tabela 17 – N.º de participações em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2024)

Participações em ações de formação	< 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total		Variação	
					2025	2024	N.º	%
Internas	1 984	2	0	0	1 986	1 052	934	88,8
Externas	343	18	6	0	367	413	-46	-11,1
Total	2 327	20	6	0	2 353	1 465	888	60,6

Durante o ano de 2025, registaram-se 2 353 participações em ações de formação, o que representa um acréscimo (mais 888) em relação a 2024.

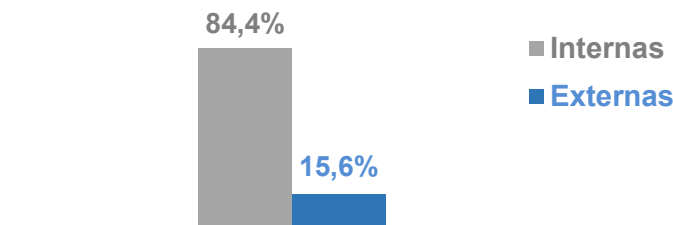
O maior número de participações (98,9%) ocorreu nas ações de duração inferior a 30 horas, internas e externas, totalizando 2 327 participações.

Gráfico 27 – Participações em ações de formação (2025)



Mantém-se, tal como nos anos anteriores, uma clara preponderância de frequência de ações internas, que concentram 84,4% das participações – Gráfico 28.

Gráfico 28 – Distribuição dos formandos por tipo de ação (%)



Efetivamente, em 2025, a CPL continuou a promover formação interna para todos os trabalhadores, com especial enfoque nas áreas de missão, designadamente Educação e Formação, Acolhimento Residencial e Gestão da Diversidade/Inclusão.

É de destacar o facto de algumas dessas formações terem sido ministradas por formadores internos (eventuais), com larga experiência e vasto conhecimento da realidade e das necessidades efetivas dos trabalhadores, de acordo com os objetivos e desafios inerentes às diferentes funções, nomeadamente, Formação CSI – Competências Sociais Integradas, Língua Gestual Portuguesa e Educação de Surdos, Sistema de Gestão Documental (SMART BP), Sistema de Informação de Gestão de Qualidade (AGIR), Processos SGICQA, Política e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas, Cibersegurança e proteção de dados, Regime disciplinar dos trabalhadores em funções públicas, Lei da nacionalidade, SST, Sistema de Informação Respostas Educativas e Formativas (SIREF).

Em alinhamento com o diagnóstico de necessidades de formação, as ações do plano, foram agrupadas por 6 áreas temáticas: Competências Pessoais e Sociais; Competências Técnicas; Competências Tecnológicas; Comunicação; Metodologia e Sustentabilidade e Bem-Estar, num total de 63 ações

Para além destas formações mais específicas, a CPL proporcionou, também, um número significativo de participações (106) em 43 ações de formação promovidas pela Secretaria-Geral do MTSSS. Tratam-se de ações sobre temas transversais aos vários serviços e organismos do Ministério, tais como Informática, SIADAP, Contratação Pública, Inteligência Artificial, Liderança, Comunicação, Marketing, Encarregado Proteção Dados, Legislação Laboral, Gestão de Projetos, Desenho e implementação de indicadores de apoio à decisão, Deficiência e Incapacidade, Responsabilidade Financeira, Formação Pedagógica Inicial de Formadores, Primeiros Socorros, entre outras.

Nas ações internas foram disponibilizadas 21 vagas a outras entidades.

5.2. Horas Investidas em Formação Profissional

Conforme se observa na tabela seguinte, verifica-se um aumento significativo do número de horas investidas em ações internas (41,0%).

No que concerne às horas investidas em ações de formação externas, verificou-se algum decréscimo, atendendo a que algumas das ações realizadas em 2024 registaram um volume de formação acima da média, com impacto no valor final (-22,5%). Não obstante, em termos globais, é de salientar um acréscimo do número de horas investidas em formação (11,9%).

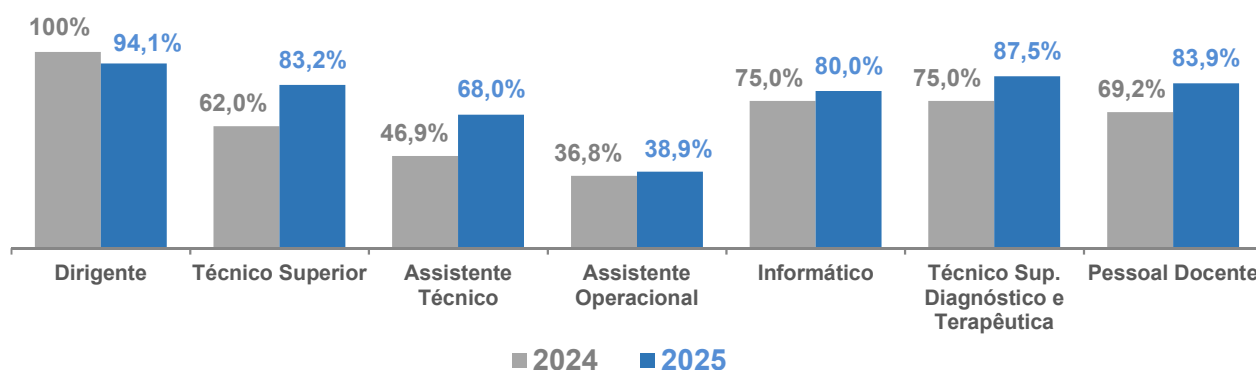
Tabela 18 – N.º de horas investidas em ações de formação, por tipo de ação (variação face a 2024)

Horas investidas	Total		Variação	
	2025	2024	N.º	%
Em ações internas	12 453,0	8 829,0	3 624,0	41,0
Em ações externas	5 812,0	7 495,0	-1 683,0	-22,5
Total	18 265,0	16 324,0	1 941,0	11,9

5.3. Trabalhadores envolvidos por cargo/carreira

Ao longo do ano, participaram em ações de formação, profissionais de todos os cargos/carreiras, conforme evidencia o Gráfico 29.

Gráfico 29 – Taxa de abrangência por cargo/carreira (2024-2025)



Comparativamente com 2024, verifica-se uma tendência de aumento da taxa de abrangência em todos os grupos profissionais, com exceção nos dirigentes (menos 5,9%).

Em 2025, a maior taxa de participação situa-se nos cargos/carreiras de dirigente, com 94,1%, técnico superior de diagnóstico e terapêutica, com 87,5%, pessoal docente e técnico superior, com 83,9% e 83,2%, respetivamente.

Assinala-se também o nível de participação dos assistentes técnicos (68,0%) e informáticos (80,0%), com valores superiores, relativamente a 2024, de 21,1% e 5,0%, respetivamente.

Ao invés, a taxa de participação mais reduzida (abaixo dos 50%) respeita à carreira de assistente operacional, verificando-se uma situação semelhante à ocorrida no ano anterior. Esta questão poderá estar relacionada com a carência de recursos humanos, que tem vindo a aumentar, com especial incidência no referido grupo de pessoal, que dificulta a participação em ações de formação.

5.4. Encargos com Formação Profissional

Em 2025, a promoção de formação envolveu um investimento de 53 591,59 €, observando-se, relativamente ao ano transato, um acréscimo da despesa, na ordem dos 17 930,63 €.

Conforme se observa na tabela 19, este aumento reflete um acréscimo de despesa com ações internas e externas (comparticipadas).

Para além dos custos diretos, com a aquisição de formação, existe o investimento nas horas despendidas pelos trabalhadores para a frequência de formação.

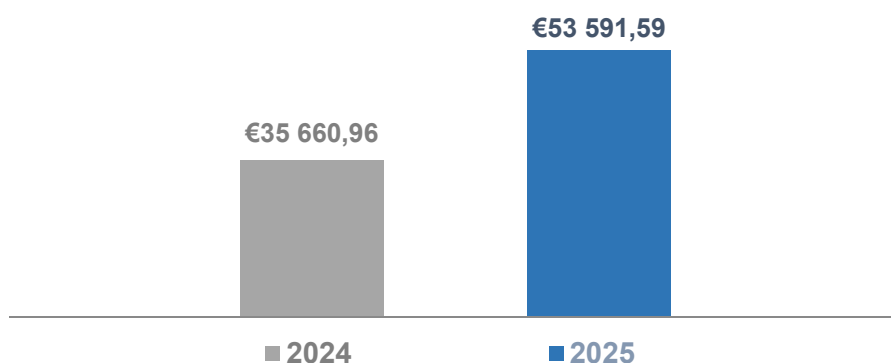
Também não menos importante é o esforço acrescido dos trabalhadores para se manterem atualizados e capacitados face às exigências da função, sem comprometerem a realização das tarefas que lhes estão atribuídas.

É de referir que algumas das ações realizadas não tiveram custos associados, na sequência de parcerias com entidades externas e formadores internos (eventuais).

Tabela 19 – Despesas anuais com formação, por tipo de ação (variação face a 2024)

Encargos com formação (€)	Total		Variação	
	2025	2024	N.º	%
Com ações internas	49 457,59 €	34 360,96 €	15 096,63 €	43,9
Com ações externas	4 134,00 €	1 300,00 €	2 834,00 €	218,0
Total	53 591,59€	35 660,96 €	17 930,63 €	50,3

Gráfico 30 – Evolução da despesa com formação profissional (2024-2025)



Alguns Indicadores

Taxa de participação em formação

79,7 %

Relaciona o número de participantes em ações de formação com o número total de trabalhadores.

Em 2025, frequentaram formação 747 profissionais da CPL.

Taxa de execução do plano de formação

92,0 %

Relaciona o número de ações planeadas e realizadas, com o número total de ações planeadas.

No âmbito do Plano de Formação aprovado para 2025, estavam previstas 63 ações, tendo-se realizado 58.

Importa referir que se realizaram, para além das referidas ações, 7 iniciativas, não previstas em plano, decorrentes de necessidades de formação identificadas ao longo do ano.

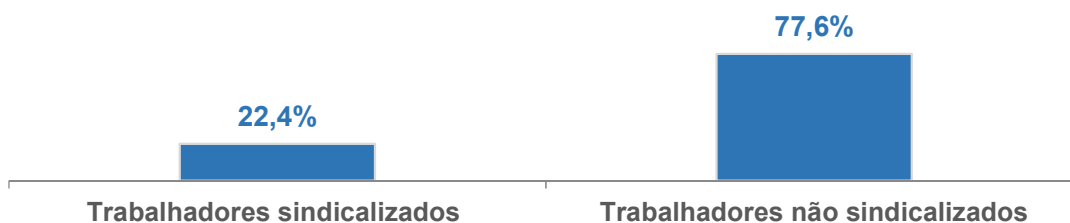
Taxa de autoformação 65,4 %	<p>Relaciona o número de ações de autoformação frequentadas com o número total de ações de formação frequentadas.</p> <p>205 trabalhadores participaram em ações de formação profissional por iniciativa própria (206 ações).</p>
Taxa de investimento em formação 0,16 %	<p>Traduz o rácio entre as despesas com formação (53 591,59 €) e o total dos encargos com pessoal (34 313 396,13 €)</p>

Parte 6 | Relações Profissionais e Disciplina

6.1. Relações Profissionais

Em matéria de relações profissionais, 210 trabalhadores da CPL efetuam desconto na remuneração para associações sindicais, representando 22,4% do universo dos profissionais da Instituição.

Gráfico 31 – Relações profissionais (%)



6.2. Disciplina

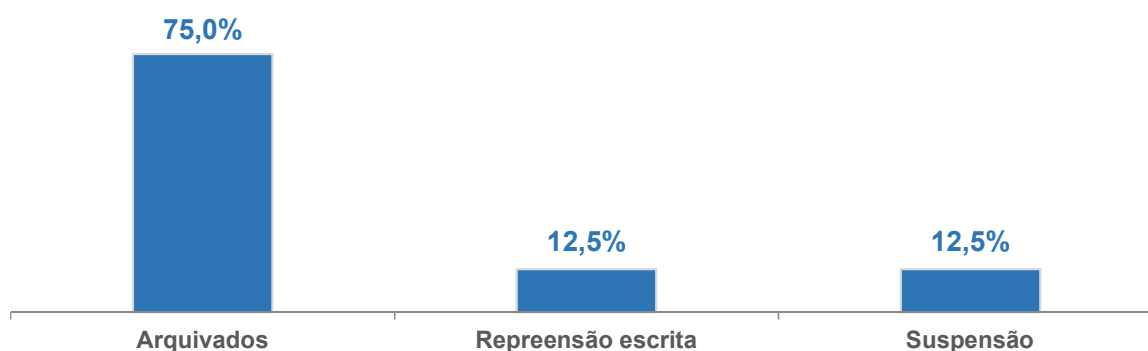
No que concerne à disciplina, e conforme se apresenta na tabela seguinte, foram decididos 8 processos disciplinares, durante o ano de 2025.

Tabela 20 – N.º de processos disciplinares, por tipo (variação face a 2024)

Disciplina	N.º processos		Variação	
	2025	2024	N.º	%
Processos transitados do ano anterior	3	7	-4	-57,1
Processos instaurados durante o ano	9	3	6	200,0
Processos transitados para o ano seguinte	4	3	1	33,3
Processos Decididos - Total	8	7	1	14,3
Arquivados	6	1	5	500,0
Repreensão escrita	1	4	-3	-75,0
Multa	0	0	0	n.a.
Suspensão	1	1	0	0,0
Demissão	0	0	0	0,0
Despedimento por facto imputável ao trabalhador	0	1	-1	-100,0
Cessação da Comissão de serviço	0	0	0	0,0

Do total de processos decididos em 2025, 1 originou uma repreensão escrita, 6 foram arquivados e 1 motivou a suspensão.

Gráfico 32 – Processos Disciplinares decididos (%)



Em termos comparativos com o ano anterior, regista-se um aumento do número de processos instaurados no ano e dos processos transitados para o ano seguinte.

Parte 7 | Painel de Indicadores 2020-2025

Indicadores	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Desvio face a 2024
ESTRUTURA PROFISSIONAL							
Evolução do efetivo Apresenta a evolução do número total de trabalhadores	1008	981	949	929	915	937	22
Taxa de enquadramento (%) Relaciona o pessoal dirigente com o pessoal não dirigente, ou seja, reflete a proporção de dirigentes relativamente ao número total de trabalhadores.	3,57	3,57	3,69	3,77	3,83	3,63	-0,20
Taxa de tecnicidade (%) Relaciona o número de técnicos superiores com o número total de trabalhadores. (Considera: Técnico Superior + Informático + Técnico de Diagnóstico e Terapêutica + Pessoal Docente).	76,7	77,2	77,7	78,6	79,5	79,6	0,1
Taxa de contratação a termo (%) Relaciona o número de trabalhadores contratados a termo certo com o número total de efetivos.	5,9	5,6	7,3	8,8	8,6	12,8	4,2
Taxa de feminização (%) Relaciona o número de trabalhadores do género feminino com o número total de efetivos.	75,2	75,3	74,3	73,3	73,2	73,3	0,1
Índice de trabalhadores com deficiência (%) Relaciona o número de trabalhadores com deficiência com o número total de efetivos.	7,3	8,05	8,11	7,64	7,76	6,51	-1,25
ESTRUTURA ETÁRIA E ANTIGUIDADE							
Nível médio de idades (anos) Relaciona a soma das idades com o número total de trabalhadores.	50,3	50,9	51,5	52,1	51	52,3	1,3
Índice de envelhecimento (%) Relaciona o número de trabalhadores com idade superior a 55 anos, com o número total de efetivos.	31,4	35,0	37,4	40,6	43,06	47,1	4,0
Taxa de emprego jovem (%) Relaciona o número de trabalhadores com idade inferior a 25 anos com o número total de efetivos.	0,1	0,0	0,0	0,4	0,5	0,6	0,1
Nível médio de antiguidade (anos) Relaciona a soma das antiguidades com o número total de trabalhadores.	19,9	20,9	21,5	20,8	20,9	21,2	0,3
ESTRUTURA HABILITACIONAL							
Taxa de habilitação superior (%) Relaciona o número de trabalhadores com nível de habilitação superior (bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento) com o número total de efetivos.	73,7	74,6	75,1	76,0	76,7	77,6	0,9

Indicadores	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Desvio face a 2024
MOVIMENTAÇÃO DE EFETIVOS							
Taxa de admissões (%) Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número total de efetivos.	9,3	6,8	10,3	9,6	11,9	18,4	6,5
Taxa de saídas (%) Relaciona o número de trabalhadores saídos da CPL com o número total de efetivos.	10,3	9,6	13,7	11,7	13,4	16,0	2,6
Taxa de retenção (%) Relaciona o número atual de trabalhadores da CPL com o número total de efetivos no início do período	99,0	97,3	96,7	97,9	98,5	102,4	3,9
Taxa de reposição (%) Relaciona o número de trabalhadores admitidos com o número de trabalhadores que saíram da CPL.	90,4	71,3	75,4	81,7	88,6	114,7	26,1
Pessoal Docente	93,2	83,0	87,0	98,5	74,7	122,1	47,4
Pessoal Não Docente	88,3	59,6	62,3	55,8	110,4	104,7	-5,7
ABSENTISMO							
Taxa de absentismo (%) Relaciona o número total de dias de ausência com o número total de dias trabalháveis no ano.	10,77	11,47	12,68	11,78	10,64	10,45	-0,19
ENCARGOS COM PESSOAL							
Taxa de trabalho extraordinário (%) Relaciona o número anual de horas de trabalho extraordinário com o número total de horas trabalháveis nesse ano.	0,51	0,43	0,68	0,70	0,84	0,85	0,01
Leque salarial ilíquido Relaciona a maior remuneração base ilíquida com a menor remuneração base ilíquida.	7,0	6,8	6,5	6,5	5,9	5,6	-0,3
SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO							
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (%) Relaciona o número de acidentes ocorridos no local de trabalho com o número total de trabalhadores.	1,4	2,7	2,4	2,2	1,9	1,8	-0,1
FORMAÇÃO PROFISSIONAL							
Taxa de participação em formação (%) Relaciona o número de participantes em ações de formação com o número total de trabalhadores.	88,0	82,4	75,0	72,3	63,9	79,7	15,8
Taxa de execução do plano de formação (%) Relaciona o número de ações planeadas e realizadas, com o número total de ações planeadas.	81,6	81,1	86,8	97,6	86,5	92,0	5,5
Taxa de autoformação (%) Relaciona o número de ações de autoformação frequentadas com o número total de ações de formação frequentadas.	76,5	74,9	69,4	69,3	74,3	65,4	-8,9
Taxa de investimento em formação (%) Relaciona as despesas com formação com o total de encargos com pessoal.	0,13	0,09	0,09	0,06	0,11	0,16	0,05

Parte 8 | Anexos